



Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/17

Sección Institucional

INS

DECIMOSÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informes del Comité de Libertad Sindical

381.º informe del Comité de Libertad Sindical

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1-75
<i>Caso núm. 3186 (Sudáfrica): Informe definitivo</i>	
Queja contra el Gobierno de Sudáfrica presentada por el Movimiento Nacional de Transporte (NTM).....	76-98
Conclusiones del Comité	93-97
Recomendaciones del Comité	98
<i>Caso núm. 3104 (Argelia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argelia presentada por el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de Correos (SNAP).....	99-112
Conclusiones del Comité	108-111
Recomendaciones del Comité	112
<i>Caso núm. 2997 (Argentina): Informe definitivo</i>	
Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por el Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)	113-124
Conclusiones del Comité	120-123
Recomendación del Comité.....	124

Caso núm. 3183 (Burundi): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Burundi presentada por la Confederación de Sindicatos Libres de Burundi (CSB)	125-139
Conclusiones del Comité.....	132-138

Recomendaciones del Comité	139
----------------------------------	-----

Caso núm. 3003 (Canadá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno del Canadá presentada por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) en nombre de la Federación de Profesores de Enseñanza Primaria de Ontario (ETFO) y el Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (CUPE), respaldadas por la Internacional de la Educación (IE) y la Federación de Docentes del Canadá (FDC)	140-172
Conclusiones del Comité.....	161-171

Recomendación del Comité.....	172
-------------------------------	-----

Casos núms. 3143 y 3151 (Canadá): Informe definitivo

Quejas contra el Gobierno del Canadá presentadas por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en nombre de los agentes de negociación del Consejo Nacional Mixto (NJC).....	173-219
Conclusiones del Comité.....	211-218

Recomendación del Comité.....	219
-------------------------------	-----

Caso núm. 3191 (Chile): Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)	220-254
Conclusiones del Comité.....	245-253

Recomendaciones del Comité	254
----------------------------------	-----

Caso núm. 3061 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL)	255-308
Conclusiones del Comité.....	290-307

Recomendaciones del Comité	308
----------------------------------	-----

Caso núm. 3092 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN)	309-321
Conclusiones del Comité.....	316-320

Recomendación del Comité.....	321
-------------------------------	-----

Caso núm. 3047 (República de Corea): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por el Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU), la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), IndustriALL Global Union (IndustriALL) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	322-365
Conclusiones del Comité	355-364
Recomendaciones del Comité	365

Caso núm. 3068 (República Dominicana): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la República Dominicana presentada por el Sindicato de Trabajadores Obreros de Carga Descarga de Mercancía y Buques de la Empresa Terminal Granelera del Caribe S.A. (TEGRA) y la Corporación Avícola Ganadera Jarabacoa (Pollo Cibao).....	366-385
Conclusiones del Comité	380-384
Recomendaciones del Comité	385

Caso núm. 2923 (El Salvador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA) y la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)	386-398
Conclusiones del Comité	393-397
Recomendaciones del Comité	398

Caso núm. 3007 (El Salvador): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS) y el Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)	399-419
Conclusiones del Comité	414-418
Recomendación del Comité.....	419

Caso núm. 3148 (Ecuador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Ecuador presentada por la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) y la Asociación Sindical de la Compañía Frutas Selectas S.A. FRUTSESA	420-442
Conclusiones del Comité	431-441
Recomendaciones del Comité	442

Caso núm. 2445 (Guatemala): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) (querellante inicial en 2005, la CMT integró en 2006 la Confederación Sindical Internacional (CSI)) y la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG).....	443-463
Conclusiones del Comité.....	453-462

Recomendaciones del Comité	463
----------------------------------	-----

Caso núm. 2811 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)	464-474
Conclusiones del Comité.....	470-473

Recomendación del Comité.....	474
-------------------------------	-----

Caso núm. 2927 (Guatemala): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)	475-495
Conclusiones del Comité.....	487-494

Recomendaciones del Comité	495
----------------------------------	-----

Caso núm. 3076 (República de Maldivas): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República de Maldivas presentada por la Asociación de Empleados del Turismo de Maldivas (TEAM)	496-504
Conclusiones del Comité.....	500-503

Recomendaciones del Comité	504
----------------------------------	-----

Caso núm. 2902 (Pakistán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Pakistán presentada por el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC)	505-515
Conclusiones del Comité.....	510-514

Recomendaciones del Comité	515
----------------------------------	-----

Caso núm. 3019 (Paraguay): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por la Central Nacional de Trabajadores (CNT), la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) y la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA).....	516-548
Conclusiones del Comité.....	534-547

Recomendaciones del Comité	548
----------------------------------	-----

Caso núm. 3180 (Tailandia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Tailandia presentada por el Sindicato de Thai Airways International (sindicato TG), la Confederación de Trabajadores de las Empresas Estatales (SERC) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).....	549-582
Conclusiones del Comité	577-581
Recomendaciones del Comité	582

Caso núm. 3172 (República Bolivariana de Venezuela): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Edo. Carabobo (SUTRABA-CARABOBO).....	583-623
Conclusiones del Comité	610-622
Recomendaciones del Comité	623

Caso núm. 3178 (República Bolivariana de Venezuela): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS).....	624-674
Conclusiones del Comité	656-673
Recomendaciones del Comité	674

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración en su 117.ª reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, los días 9 a 11 y 17 de marzo de 2017, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los siguientes miembros participaron en la reunión: Sr. Albuquerque (República Dominicana), Sr. Cano Soler (España), Sra. Onuko (Kenya), Sr. Teramoto (Japón), Sr. Titiro (Argentina), Sr. Tudorie (Rumania); el Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, Sr. Echavarría y los miembros Sr. Frimpong, Sra. Hornung-Draus, Sra. Horvati, Sr. Mailhos y Sr. Matsui; el Vicepresidente del Grupo de los Trabajadores, Sr. Veyrier (sustituyendo al Sr. Cortebeek) y los miembros Sr. Asamoah, Sres. Martínez, Ohrt y Ross. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, colombiana y dominicana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (caso núm. 2997), Colombia (casos núms. 3061 y 3092) y República Dominicana (caso núm. 3068).

* * *

3. Se han sometido al Comité 169 casos, cuyas quejas han sido comunicadas a los gobiernos interesados para que envíen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 24 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 17 casos (9 informes definitivos y 8 en los que pidió se le mantenga informado), y a conclusiones provisionales en 7 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

Examen de los casos

4. El Comité desea recordar los esfuerzos que fueron hechos para facilitar el entendimiento sobre el estado de los casos y la relativa urgencia de los gobiernos para proporcionar sus observaciones. El Comité cree firmemente que estas medidas han fortalecido la transparencia en sus métodos de trabajo y asistieron a los gobiernos en su compromiso con los procedimientos especiales. Esta reunión del Comité ha por primera vez experimentado el impacto de su decisión, al establecer un plazo para recibir las observaciones de los gobiernos, en donde había indicado su intención de examinar el caso en la siguiente reunión. El Comité saluda el esfuerzo hecho por los gobiernos a este respecto, y considera que éste ha ayudado a la eficiencia de su trabajo y le ha permitido proceder a su examen con el pleno conocimiento de las circunstancias en cuestión. En aras de mejorar la eficacia de su trabajo, en casos en los que el Comité está a la espera de observaciones completas del gobierno para su examen en la siguiente reunión, el Comité insta a los gobiernos a enviar esta información lo antes posible, para permitir su tratamiento efectivo. Las comunicaciones recibidas después del 8 de mayo de 2017 no podrán ser tomadas en cuenta en el examen del Comité.

Casos graves y urgentes sobre los que el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración

5. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2445 (Guatemala), 2923 (El Salvador) y 3191 (Chile) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en los mismos.

Párrafo 69 de los procedimientos del Comité

6. En su informe anterior, en virtud de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 69 de los procedimientos para el examen de quejas alegando violaciones al ejercicio de la libertad sindical, el Comité había invitado al Gobierno de la República Democrática del Congo a presentarse ante ellos en la reunión de marzo de 2017. A la luz de las circunstancias actuales en el país, el Comité ha decidido de posponer su invitación hasta su próxima reunión en junio.

Casos examinados por el Comité ante la falta de respuesta del Gobierno

7. El Comité lamentó profundamente verse obligado a examinar los siguientes casos sin disponer de la respuesta del Gobierno: núms. 3076 (República de Maldivas) y 3183 (Burundi).

Llamamientos urgentes: demora en las respuestas

8. En lo que atañe a los casos núms. 2949 (Swazilandia), 3018 (Pakistán), 3095 (Túnez), 3185 (Filipinas), 3189 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3202 (Liberia) y 3203 (Bangladesh), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde que formuló recomendaciones en al menos dos ocasiones, no se ha recibido la información que se había solicitado a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de estos Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podrá presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, aunque la información o las observaciones completas solicitadas no se hayan recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, insta a estos Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

9. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2177 y 2183 (Japón), 2318 (Camboya), 2761 (Colombia), 3067 (República Democrática del Congo), 3074 (Colombia), 3081 (Liberia), 3113 (Somalia), 3121 (Camboya), 3124 (Indonesia), 3125 (India), 3192 (Argentina), 3196 (Tailandia), 3206 (Chile), 3207 (México), 3208 (Colombia), 3209 (Senegal), 3212 (Camerún), 3213 (Colombia), 3214 (Chile), 3216 (Colombia), 3218 (Colombia), 3219 (Brasil), 3220 (Argentina), 3221 (Guatemala), 3223 (Colombia), 3224 (Perú), 3226 (México), 3227 (República de Corea), 3228 (Perú), 3229 (Argentina), 3230 (Colombia), 3232 (Argentina), 3233 (Argentina) y 3234 (Colombia). De no recibirse las observaciones antes de su próxima reunión, el Comité se verá obligado a hacer un llamamiento urgente en relación a estos casos.

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

10. En relación con los casos núms. 2265 (Suiza), 2508 (República Islámica del Irán), 2609 (Guatemala), 2817 (Argentina), 2830 (Colombia), 2869 (Guatemala), 2948 (Guatemala), 2967 (Guatemala), 2978 (Guatemala), 2982 (Perú), 3023 (Suiza), 3027 (Colombia), 3032 (Honduras), 3042 (Guatemala), 3078 (Argentina), 3089 (Guatemala), 3091 (Colombia), 3115 (Argentina), 3120 (Argentina), 3126 (Malasia), 3127 (Paraguay),

3133 (Colombia), 3135 (Honduras), 3137 (Colombia), 3139 (Guatemala), 3141 (Argentina), 3149 (Colombia), 3150 (Colombia), 3152 (Honduras), 3158 (Paraguay), 3161 (El Salvador), 3165 (Argentina), 3179 (Guatemala), 3190 (Perú), 3192 (Argentina), 3194 (El Salvador), 3199 (Perú), 3210 (Argelia), 3211 (Costa Rica), 3215 (El Salvador), 3217 (Colombia) y 3222 (Guatemala), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos formulados. El Comité pide a estos Gobiernos que completen con la mayor brevedad sus observaciones con el fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.

Observaciones recibidas de los Gobiernos

11. Con respecto a los casos núms. 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2989 (Guatemala), 3016 (República Bolivariana de Venezuela), 3062 (Guatemala), 3068 (República Dominicana), 3069 (Perú), 3082 (República Bolivariana de Venezuela), 3090 (Colombia), 3094 (Guatemala), 3103 (Colombia), 3112 (Colombia), 3116 (Chile), 3117 (El Salvador), 3119 (Filipinas), 3124 (Indonesia), 3126 (Malasia), 3129 (Rumania), 3131 (Colombia), 3144 (Colombia), 3146 (Paraguay), 3156 (México), 3157 (Colombia), 3159 (Filipinas), 3160 (Perú), 3162 (Costa Rica), 3163 (México), 3167 (El Salvador), 3168 (Perú), 3170 (Perú), 3173 (Perú), 3174 (Perú), 3175 (Uruguay), 3184 (China), 3187 (República Bolivariana de Venezuela), 3188 (Guatemala), 3190 (Perú), 3193 (Perú), 3195 (Perú), 3197 (Perú), 3198 (Chile), 3199 (Perú), 3200 (Perú), 3201 (Mauritania), 3204 (Perú), 3205 (México), 3225 (Argentina), 3231 (Camerún) y 3236 (Filipinas), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas a la mayor prontitud posible.

Nuevos casos

12. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los siguientes casos nuevos que ha recibido desde su última reunión: núms. 3235 (México), 3236 (Filipinas), 3237 (República de Corea), 3238 (República de Corea), 3239 (Perú), 3240 (Túnez), 3241 (Costa Rica), 3242 (Paraguay), 3243 (Costa Rica), 3244 (Nepal), 3245 (Perú), 3246 (Chile), 3247 (Chile), 3248 (Argentina), 3249 (Haití), 3250 (Guatemala), 3251 (Guatemala), 3252 (Guatemala), 3253 (Costa Rica) y 3254 (Colombia), con respecto a los cuales se espera información y observaciones de los respectivos Gobiernos. Todos estos casos corresponden a quejas presentadas después de la anterior reunión del Comité.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

13. El Comité somete a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos núms. 2723 (Fiji), 3019 (Paraguay), 3148 (Ecuador), 3172 (República Bolivariana de Venezuela) y 3178 (República Bolivariana de Venezuela) como consecuencia de su ratificación de los Convenios núms. 87 y 98.

Casos en seguimiento

14. El Comité examinó 11 casos sobre el seguimiento dado a sus recomendaciones y concluyó su examen en relación a siete de ellos: 2547 (Estados Unidos), 2788 (Argentina), 3002 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3013 (El Salvador), 3052 (Mauricio), 3063 (Colombia) y 3070 (Benin).

Caso núm. 2788 (Argentina)

15. El Comité examinó por última vez este caso, cuyos alegatos pendientes concernían una denuncia penal por desobediencia judicial de la orden de conciliación obligatoria a dirigentes sindicales, en su reunión de marzo de 2013 [véase 367.º informe, párrafos 17 a 18]. En aquella ocasión el Comité, habiendo recordado el principio de que nadie debe ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica y en conformidad con los principios de la libertad sindical, tomó nota de que la causa se encontraba en etapa de instrucción y pidió al Gobierno que le mantuviese informado de la sentencia final que se dictase en relación con este caso.
16. En el marco del seguimiento del caso, por comunicación de 29 de abril de 2014, el Gobierno informa que en fecha de 28 de junio de 2012 se resolvió archivar las actuaciones seguidas por supuesto delito de desobediencia judicial contra los dirigentes sindicales en cuestión (el Gobierno adjunta la resolución judicial correspondiente).
17. *Habiendo tomado debida nota del archivo de las actuaciones en contra de los dirigentes de la organización querellante por supuesto delito de desobediencia judicial, el Comité no seguirá examinando este caso.*

Caso núm. 3070 (Benin)

18. El presente caso, en el que las organizaciones querellantes denuncian la violenta represión que ejercieron las fuerzas del orden contra una marcha pacífica organizada por las principales confederaciones sindicales del país en diciembre de 2013, fue examinado por última vez por el Comité en su reunión de junio de 2015 [véase 375.º informe, párrafos 102 a 115]. En dicha ocasión, el Comité, lamentando que el Gobierno no hubiera respondido a su llamamiento urgente, instó firmemente al Gobierno a que adoptara sin demora las medidas necesarias para iniciar una investigación sobre los presuntos actos de violencia, tomara las disposiciones adecuadas y diera las instrucciones pertinentes a las fuerzas de seguridad, a fin de asegurar que en el futuro los trabajadores pudieran ejercer su derecho a manifestarse pacíficamente en defensa de sus intereses profesionales, de conformidad con los principios de la libertad sindical.
19. En una comunicación de fecha 25 de junio de 2015, el Gobierno señaló que las organizaciones sindicales mencionadas habían decidido organizar una manifestación el mismo día en que el Presidente de la República debía presentar su mensaje sobre el estado de la nación al Parlamento y que, para evitar riesgos de desorden público, el Gobierno había recomendado a los dirigentes sindicales que pospusieran su proyecto de marcha. El Gobierno añadió que los responsables de la seguridad y el orden público nunca tuvieron la intención de reprimir en modo alguno a los manifestantes, pero indicó que éstos habían tratado por todos los medios de burlar el dispositivo establecido para garantizar la seguridad del Jefe de Estado y de las personalidades asistentes a la ceremonia en el Parlamento.
20. *El Comité observa que la manifestación no había sido prohibida, pero que se había propuesto a las organizaciones sindicales que la pospusieran. En la información facilitada por el Gobierno no se hace referencia a otras soluciones que podrían haberse contemplado con miras a minimizar los riesgos de amenaza contra el orden público y que podían haberse discutido con las organizaciones sindicales (como, por ejemplo, la modificación del itinerario de la marcha). Según lo indicado por el Gobierno, se desprende que la reacción de las fuerzas del orden habría estado relacionada con los disturbios que se produjeron durante la manifestación. El Comité toma nota de esta información y recuerda que las autoridades deberían esforzarse por entenderse con los organizadores de la manifestación sobre el lugar y las condiciones en que se desarrolle ésta, y que la intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza del orden público que se trata de*

controlar. El Comité observa que no hay más cuestiones pendientes, por lo que considera que el presente caso no requiere un examen más detenido.

Caso núm. 3002 (Estado Plurinacional de Bolivia)

21. El Comité examinó por última vez este caso, cuyos alegatos concernían al incumplimiento de un acuerdo colectivo por parte de la Caja Nacional de Salud (CNS) y represalias contra sindicalistas, en su reunión de octubre de 2014 [véase 373.º informe, párrafos 58 a 78]. En aquella ocasión, el Comité pidió al Gobierno que le comunicase con carácter urgente el resultado de los procedimientos iniciados contra dos funcionarios del Departamento Jurídico Nacional de la CNS y contra el gerente administrativo financiero de la misma por suplantación de funciones en la firma del acuerdo colectivo de fecha 26 de diciembre de 2011.
22. En el marco del seguimiento del caso, por comunicación de 12 de agosto de 2015, el Gobierno informa que, mediante resolución núm. 209/12, se dejó sin efecto la acción legal en contra del gerente administrativo financiero de la CNS y de los dos funcionarios del Departamento Jurídico Nacional de la CNS concernidos por supuesta suplantación de funciones, en base al informe núm. 540/12 de 31 de octubre de 2012 del Departamento Jurídico Nacional de la CNS. El Gobierno precisa que dichas personas fueron sobreseídas del cargo de suplantación de funciones, toda vez que actuaron en cumplimiento de un poder especial y suficiente.
23. *Habiendo tomado debida nota del sobreseimiento de los procedimientos iniciados por suplantación de funciones en la firma del acuerdo colectivo, el Comité no seguirá examinando este caso.*

Caso núm. 3063 (Colombia)

24. El Comité examinó este caso, relativo a la denuncia de violaciones al derecho de negociación colectiva en varias empresas del sector energético en su reunión de junio de 2015 [véase 375.º informe, párrafos 116 a 135]. En esa ocasión, el Comité alentó a la empresa de Energía del Quindío S.A. E.S.P. (EDEQ S.A. E.S.P.) y a la organización querellante a que profundizaran los esfuerzos iniciados en 2014 por construir relaciones basadas en el diálogo y el respeto mutuo y pidió al Gobierno que le mantuviera informado de los resultados de las negociaciones. Adicionalmente, el Comité invitó a la organización querellante y a la empresa de Energía del Pacífico S.A. E.S.P. (EPSA) a que considerasen la posibilidad de acudir a los mecanismos de conciliación presentes en el país para reanudar el diálogo y pidió al Gobierno que le mantuviera informado de la evolución de la situación así como de la resolución del recurso de nulidad iniciado en contra del laudo arbitral relativo al conflicto colectivo entre dicha empresa y la organización querellante.
25. El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno por medio de una comunicación de 15 de febrero de 2015. El Gobierno informa que, por medio de un acta de 6 de febrero de 2014, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió no anular el laudo arbitral proferido para resolver el conflicto colectivo entre EPSA y el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL), con excepción del aumento salarial que fue fijado retroactivamente por la Corte al 1.º de marzo de 2011 en vez del 1.º de enero de 2011. El Gobierno informa a continuación que la empresa EDEQ S.A. E.S.P., inició con el SINTRAELECOL un nuevo proceso de negociación colectiva que culminó con la firma de una convención, vigente en 2017, lo cual contribuyó a establecer la paz laboral en la empresa. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información.*

26. En una comunicación adicional de 9 de marzo de 2016, en relación con la situación de las relaciones entre el SINTRAELECOL y la empresa Termotasajero, a propósito de la cual el Comité había decidido no proseguir con el examen del alegato de interpretación errónea de una cláusula de la convención colectiva, el Gobierno indica que: i) la empresa y el sindicato firmaron una convención colectiva en febrero de 2016, y ii) el sindicato expresó su satisfacción por el contenido del acuerdo alcanzado que constituye y manifestó que el mismo constituye un nuevo marco de referencia. *El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones. A la luz de las distintas informaciones proporcionadas, el Comité no proseguirá con el examen del presente caso.*

Caso núm. 3058 (Djibouti)

27. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en su reunión de marzo de 2015. El presente caso trata sobre alegatos de hostigamiento y medidas discriminatorias contra dirigentes sindicales y sindicalistas del sector de la educación, así como sobre la devolución forzada del responsable regional de una organización sindical internacional [véase 374.º informe, párrafos 337 a 358]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité pide al Gobierno que facilite información sobre la situación profesional actual de los empleados de la educación respecto de los cuales las organizaciones querellantes alegan que se han adoptado medidas arbitrarias, incluida la suspensión de los salarios desde octubre de 2013, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la sentencia del 20 de agosto de 2013, mediante la cual se condena al Sr. Mahamoud Elmi Rayaleh a dos meses de prisión firme por su «participación en una manifestación prohibida», además de una copia del informe de la comisión independiente sobre las circunstancias de su fallecimiento.
28. En una comunicación de fecha 4 de abril de 2015, el Gobierno lamenta que el Comité haya llevado a cabo un examen de este caso mientras que los dirigentes de las organizaciones querellantes nacionales, específicamente el Sindicato de Docentes de la Enseñanza Secundaria (SYNESED) y el Sindicato de Docentes de Enseñanza Primaria (SEP), no cumplen la legislación nacional dado que hace varios años que no organizan un congreso. Al reafirmar su compromiso con la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación, la libertad de expresión y la libertad de opinión, el Gobierno niega nuevamente los alegatos de represión y amenazas contra los dirigentes sindicales. El Gobierno señala que los despidos, presuntamente arbitrarios, de empleados de la educación, se efectuaron de conformidad con el artículo 35 del Estatuto General de los Funcionarios que dispone que «podrá declararse la destitución por abandono del puesto de trabajo sin necesidad de consultar al Consejo de Disciplina, después de seis semanas consecutivas de la ausencia irregular del funcionario». El Gobierno añade que, en este sentido, ha velado por el respeto de todas las disposiciones del Estatuto. En lo que respecta al fallecimiento del Sr. Mahamoud Elmi Rayaleh durante su reclusión, el Gobierno declara que el fallecimiento, ocurrido mientras este dormía, no fue motivado por una causa traumática o patológica, según las conclusiones del informe médico forense.
29. *El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno que retoman en términos generales las que había proporcionado anteriormente, aunque no incluyen los elementos adicionales solicitados por el Comité. Por consiguiente, el Comité solicita nuevamente al Gobierno que envíe una copia de la sentencia de 20 de agosto de 2013 que condena al Sr. Mahamoud Elmi Rayaleh a dos meses de prisión firme por «participar en una manifestación prohibida», así como una copia del informe de la comisión independiente que investigó las circunstancias de su fallecimiento y concluyó que no había indicios que confirmaran su carácter sospechoso o delictivo. En cuanto a los 45 empleados de la educación para los cuales el Gobierno no había proporcionado ninguna aclaración con respecto a sus despidos, lo que parecería sugerir que en todos los casos se trató de un despido por abandono del puesto de*

trabajo tras seis semanas consecutivas de ausencia irregular de sus nuevos puestos de trabajo. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este aspecto del caso a menos que las organizaciones querellantes presenten información adicional que demuestre el carácter antisindical de los despidos.

Caso núm. 3013 (El Salvador)

30. El Comité examinó por última vez este caso, sobre alegatos de no aprobación de un contrato colectivo por los Ministerios de Economía y de Hacienda en su reunión de junio de 2014 [véase 372.º informe, párrafos 246 a 263]. En aquella ocasión el Comité: *a)* pidió al Gobierno que garantizase en el futuro el respeto de los principios mencionados en las conclusiones y le urgió una vez más a que tomase medidas para modificar el artículo 287 del Código del Trabajo para que los contratos colectivos concluidos y firmados por las partes de una institución oficial autónoma como el Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU) no precisen ser sometidos a la aprobación del Ministerio de Turismo que a su vez debe obtener la opinión del Ministerio de Hacienda; *b)* sometió una vez más el aspecto legislativo de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y *c)* lamentó que el contrato colectivo negociado por el sindicato querellante y el ISTU no se hubiere aprobado y pidió al Gobierno que tomase medidas para acercar a las partes y autoridades concernidas a efectos de superar esta situación.
31. En el marco del seguimiento del caso, por comunicación de 30 de octubre de 2014, el Gobierno brinda observaciones en relación a la modificación del artículo 287 del Código del Trabajo — cuestión que está siendo examinada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Por otra parte, en cuanto al contrato colectivo de trabajo negociado por el sindicato querellante y el ISTU, el Gobierno informa que la Dirección Ejecutiva del Ministerio de Hacienda dio cumplimiento al acuerdo núm. 15/2012, por medio del cual se determinó que el referido contrato colectivo entrase en vigor a partir del 1.º de enero de 2013. El Gobierno informa asimismo que, posteriormente, el contrato colectivo fue revisado por las partes y debidamente inscrito el 22 de abril de 2013, con vigencia de tres años a partir de su inscripción. El Gobierno añade que a la fecha de su comunicación no se contaba con ninguna queja en relación a dicho contrato colectivo.
32. *El Comité toma nota con interés de que, según indica el Gobierno, se aprobó e inscribió, por lo que entró en vigor, el contrato colectivo negociado entre el sindicato querellante y el ISTU y, por consiguiente, no seguirá examinando este caso.*

Caso núm. 2547 (Estados Unidos)

33. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a una decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) en la que se niega a los estudiantes de postgrado que ejercen como asistentes de docencia e investigación de las universidades privadas, el derecho de sindicación y negociación colectiva consagrado en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA), en su reunión de octubre de 2014 [véase 373.º informe, párrafos 17 a 20]. En dicha ocasión, el Comité tomó nota con interés de los significativos avances realizados con respecto a este asunto ante la NLRB (en concreto, de la posible aplicación de la NLRA a los atletas estudiantiles y la reconsideración de la decisión relativa a la Universidad Brown), así como en lo que se refiere al acuerdo por el que el Comité Sindical de Universitarios Diplomados/Unión de Trabajadores del Automóvil, la Industria Aeroespacial y las Herramientas Agrícolas de los Estados Unidos, Sindicato Internacional (GSOC/UAW) y la Universidad de Nueva York (NYU) se comprometieron a negociar de buena fe y a la consiguiente determinación del sindicato representativo a través de la elección de representantes. El Comité pidió al Gobierno que siguiera manteniéndolo informado de la evolución del caso, en particular, respecto de la reconsideración por la NLRB de la decisión

relativa a la Universidad Brown y de los progresos realizados en el marco del acuerdo alcanzado por el GSOC/UAW y la NYU.

34. En su comunicación de fecha 17 de enero de 2017, el Gobierno indica que, el 23 de agosto de 2016, la NLRB emitió una decisión relativa a la Universidad de Columbia (véase el caso núm. 02-RC-143012) en la que sostenía que los estudiantes que trabajaban como asistentes en universidades y escuelas de estudios superiores privadas eran empleados estatutarios en virtud de la NLRA (la definición del término «empleado» compete principalmente a la NLRB, a reserva de lo dispuesto en la NLRA). Este caso versó sobre una petición presentada en diciembre de 2014 por el sindicato Trabajadores Diplomados de Columbia (GWC) y la UAW, por la que se solicitaba la elección de representantes de los estudiantes de grado y postgrado que ejercían de asistentes de docencia, de los estudiantes de postgrado que trabajaban como asistentes de investigación y de todos los asistentes de investigación a nivel departamental. Habida cuenta de que la NLRA no excluye explícitamente de su ámbito de aplicación a los estudiantes que ejercen de asistentes, la mayoría de los miembros de la NLRB convino en que no existía ninguna razón de peso para negarles las protecciones que garantizaba dicha ley. Por consiguiente, la NLRB revocó la decisión relativa a la Universidad Brown, alegando que privaba a toda una categoría de trabajadores de las protecciones legislativas que les correspondían sin una justificación convincente.
35. *El Comité toma nota con satisfacción de la decisión relativa a la Universidad de Columbia, en virtud de la cual la NLRB revocó la decisión atinente a la Universidad Brown y determinó que los estudiantes que trabajaban como asistentes en universidades y escuelas de estudios superiores privadas eran empleados estatutarios conforme a la definición prevista en la sección 2, párrafo 3, de la NLRA, lo que les permite obtener representación sindical y participar en la negociación colectiva. Por consiguiente, el Comité no proseguirá con el examen del caso.*

Caso núm. 2723 (Fiji)

36. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo de 2016 [véase 378.º informe, párrafos 244 a 271] cuando formuló las siguientes recomendaciones [véase 378.º informe, párrafo 271]:
- a) acogiendo con satisfacción la firma del informe de ejecución conjunto (JIR) el 29 de enero de 2016 tras la misión tripartita de la OIT, así como la adopción, el 10 de febrero de 2016, de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2016, que introduce los cambios acordados en el JIR, al Comité le complace tomar nota de los progresos que han llevado al Consejo de Administración a decidir que la queja presentada en virtud del artículo 26 no se remita a una comisión de investigación, y que se archive el caso. El Comité pide que el Gobierno le mantenga informado de la evolución del caso en relación con el curso dado al JIR y a la enmienda adoptada en 2016 a la ley ERP;
 - b) celebrando que, en el JIR, las partes hayan llegado a un acuerdo respecto del restablecimiento del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, el Comité insta una vez más al Gobierno a velar por que se llegue a acuerdos rápidos entre las partes para asegurar la reactivación plena del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina en el sector público y los sectores pertinentes considerados «industrias nacionales esenciales»;
 - c) el Comité pide a la Oficina que proporcione lo antes posible la asistencia técnica solicitada con respecto de la lista de los servicios e industrias esenciales y pide al Gobierno que lo mantenga informado de todo avance a este respecto;
 - d) en cuanto a los presuntos actos de agresión, acoso e intimidación de los dirigentes y afiliados sindicales por ejercer su derecho de libertad sindical, el Comité pide al FTUC que proporcione información sobre los acontecimientos más recientes de que ha informado el Gobierno, sin la cual no proseguirá con el examen de estos alegatos

relacionados con el Sr. Anthony. El Comité pide asimismo que las organizaciones querellantes faciliten más información sobre los presuntos actos de agresión, acoso e intimidación contra el Sr. Attar Singh (secretario general del FICTU), el Sr. Mohammed Khalil (presidente de la filial de Ba General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de Fiji (FSGWU)), el Sr. Taniela Tabu (secretario del Sindicato Nacional de Trabajadores Taukei de Viti) y el Sr. Anand Singh (abogado) si quedan cuestiones pendientes al respecto;

- e) respecto de los cargos penales por ejercer actividades sindicales interpuestos contra el Sr. Daniel Urai, presidente del FTUC y secretario general del Sindicato Nacional de las industrias de la Hotelería, la Alimentación y el Turismo (NUHCTIE), el Comité, complacido al observar que los cargos de sedición interpuestos contra el Sr. Urai y otra persona cuatro años antes han sido retirados, insta una vez más al Gobierno, respecto de los cargos penales pendientes de reunión ilegal por incumplimiento de las disposiciones del PER, a que adopte las medidas necesarias para garantizar que estos cargos también se retiren de inmediato, y le pide, una vez más, que indique si queda algún cargo pendiente contra el Sr. Nitendra Goundar, afiliado al NUHCTIE;
- f) acogiendo con beneplácito la revocación del decreto ENI por la enmienda de 2015 a la ley ERP y poniendo de relieve la necesidad de reparar el persistente impacto negativo del decreto ENI tras su revocación, el Comité recuerda sus conclusiones anteriores en las que señalaba que la revocación por el decreto ENI de los convenios colectivos en vigor contradice el artículo 4 del Convenio núm. 98 sobre el fomento y la promoción de la negociación colectiva, y pide al Gobierno que busque mecanismos para abordar la cuestión y que le mantenga informado al respecto;
- g) el Comité pide una vez más al Gobierno que considere la posibilidad de revocar o enmendar el POAD a fin de no imponer restricciones injustificadas a la libertad de reunión. Además, el Comité pide de nuevo al Gobierno que, de no haberlo hecho aún, reintegre sin demora al Sr. Rajeshwar Singh, vicesecretario nacional del FTUC, en su función de representante de los intereses de los trabajadores en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS);
- h) el Comité pide que el Gobierno adopte medidas para revisar el artículo 14 del decreto relativo a los partidos políticos en consulta con las organizaciones representativas nacionales de trabajadores y de empleadores con miras a su enmienda para asegurar el respeto de los principios enunciados en sus conclusiones;
- i) el Comité reitera que confía en que, habiendo transcurrido siete años, el caso del Sr. Koroï se debatirá en el ERAB sin más demora y que, en el marco de este ejercicio, las conclusiones que adoptó el Comité a este respecto al examinar el caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 550 a 553] se tendrán debidamente en cuenta con miras a la rehabilitación del Sr. Koroï;
- j) el Comité pide al Gobierno que le proporcione sin demora sus observaciones en relación con los demás alegatos de las organizaciones querellantes, especificados en sus conclusiones, e invita a las organizaciones querellantes a proporcionar más información sobre la situación en que se encuentran dichas cuestiones, y
- k) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del presente caso.

37. El FICTU proporciona información adicional en una comunicación de fecha 23 de septiembre de 2016. En particular, alega lo siguiente: i) el 10 de septiembre de 2016, la policía se presentó en la casa del Sr. Attar Singh, secretario general del FICTU, y le pidió que la acompañara a la Comisaría Central de Suva; ii) la policía informó al Sr. Singh que pertenecía al Departamento de Investigación Criminal y que estaba siendo detenido por su participación en una reunión ilegal para debatir sobre la Constitución de 2013, celebrada en el salón de la iglesia presbiteriana de Suva; iii) el Sr. Singh fue interrogado entre las 13 y las 17 horas del 10 de septiembre de 2016, permaneció encerrado en una celda de la comisaría durante la noche y volvió a ser sometido a un interrogatorio al día siguiente, con pausas, hasta las 19.30 horas, cuando fue liberado e informado de que el expediente se remitiría a la Oficina del Fiscal General, quien decidiría qué cargos imponerle; iv) otras personas también

fueron encarceladas e interrogadas por las mismas razones: Sres. Sitiveni Rabuka y Mahendra Chaudhry (ex primeros ministros), Biman Prasad (profesor y líder del Partido Nacional de la Federación), Tupeni Baba (médico y académico) y Jone Dakuvula (presidente de Pacific Dialogue, la organización no gubernamental que celebró la reunión). La organización querellante alega, además, que el Gobierno no ha tomado medida alguna para cumplir la recomendación del Comité de revocar o modificar la enmienda del decreto de orden público (POAD) sino que, por el contrario, ha reafirmado el cumplimiento de tal decreto. La organización querellante denuncia asimismo que en un permiso otorgado a una organización no gubernamental para discutir las reformas en la industria azucarera se prohíbe la utilización de lenguaje difamatorio y provocativo, lo que puede considerarse como otro nivel de restricciones que apuntan a limitar la libre expresión y los debates. Por consiguiente, la organización querellante pide al Gobierno que elimine todas las restricciones a la reunión pacífica, la libertad sindical y la libertad de expresión, que no incoe una causa penal en contra de ninguna de las personas interrogadas en relación con la reunión de septiembre de 2016, y que no aplique el POAD. En su comunicación de fecha 25 de octubre de 2016, el FICTU presenta un comunicado de prensa del Fiscal General, en el que este indica que no había pruebas suficientes para mantener los cargos de violación de la Ley de Orden Público contra las personas detenidas.

38. El Gobierno presentó sus observaciones en comunicaciones de fechas 1.º de junio, 30 de agosto y 20 de octubre de 2016, y 10 de enero de 2017. En relación con el curso dado al informe de ejecución conjunto y a la enmienda a la Ley de Relaciones Laborales (recomendación *a*)), el Gobierno indica que: i) está decidido a aplicar el informe de ejecución conjunto; ii) el Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) ampliado, foro que vela por el mantenimiento del diálogo social y la realización de cambios reales y reformas laborales, se ha comprometido a reunirse mensualmente para seguir examinando la legislación laboral, incluida la matriz de la normativa sobre relaciones de trabajo (Ley de Relaciones Laborales (ERP)), a fin de garantizar su conformidad con los convenios de la OIT ratificados por Fiji; iii) el ERAB se reunió tres veces entre julio y octubre de 2016 y solicitó asistencia técnica y asesoramiento a la Oficina para examinar la posibilidad de promover una mejora de las relaciones laborales en Fiji; iv) el Tribunal de Arbitraje está examinando la readmisión de las reclamaciones individuales suspendidas por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (decreto ENI) de 2011; en cuanto institución independiente, tal tribunal puede determinar la vía por la que proseguirán las reclamaciones readmitidas; a junio de 2016 se habían remitido al Tribunal de Arbitraje para su adjudicación 186 casos de reclamaciones individuales readmitidas; v) de conformidad con la enmienda de 2016 a la ERP, que prevé la creación de sindicatos de empresa se registraron 29 sindicatos de empresa o internos; vi) la cláusula de la enmienda de 2016 a la ERP por la que se faculta a los empleados desvinculados en cumplimiento del decreto ENI a solicitar una indemnización al Tribunal de Arbitraje representa un logro importante y una concesión de los interlocutores sociales, ya que permite que las personas desvinculadas reciban una indemnización sin tener que someterse a un proceso judicial estricto basado en pruebas; además, el período de veintiocho días establecido para solicitar tal indemnización se ha ampliado otras tres semanas y se ha facilitado un formulario de fácil uso para los solicitantes, que podrán presentarlo una vez completado en cualquier secretaría de juzgado del país; vii) desde que se revocó el decreto ENI, los trabajadores del sector público pueden formular sus reclamaciones de manera individual o colectiva por medio del Tribunal de Relaciones Laborales y la Corte de Relaciones Laborales, así como el Tribunal de Arbitraje (hasta la fecha se han presentado 21 casos de funcionarios públicos), y viii) la readmisión de reclamaciones de la administración pública para casos desvinculados en virtud del decreto núm. 21 de 2011, por el que se enmienda la ERP (decreto núm. 21) se debatió en el seno del ERAB y, como resultado de las deliberaciones, tales reclamaciones serán examinadas por el Tribunal de Arbitraje.

39. El Gobierno señala que el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Empresas Públicas y el Ministerio de Administración Local, Vivienda y Medio Ambiente emitieron circulares en abril de 2015 y enero y marzo de 2016 para poner en práctica la decisión del Gobierno de restablecer el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina en el sector público. En consecuencia, los funcionarios públicos que así lo deseen podrán deducir las cuotas sindicales directamente de su sueldo o salario y hacerlas llegar directamente al sindicato. Por lo que respecta a la recomendación *c*), el Gobierno indica que el ERAB ha solicitado asistencia teórica y práctica a la Oficina para estudiar, evaluar y determinar la lista de servicios e industrias esenciales que existen actualmente en el marco de la ley, y deliberará sobre la respuesta de la Oficina, conforme a su mandato.
40. En cuanto a los alegatos de agresiones físicas, intimidación, amenazas y atentados contra dirigentes y miembros de sindicatos por ejercer su derecho de libertad sindical, el Gobierno indica que todos los delitos penales están siendo investigados con detenimiento de forma independiente, tras recibir la correspondiente denuncia presentada en la Comisaría o la Oficina del Fiscal General, pero que no se recibieron denuncias de los Sres. Mohammed Khalil (secretario general de la filial de Ba General del FSGWU), Attar Singh (secretario general del FICTU), Taniel Tabu (secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Taukei de Viti) o Anand Singh (abogado), por lo que no se llevó a cabo ninguna investigación al respecto.
41. Con respecto a los cargos penales interpuestos contra los Sres. Daniel Urai y Nitendra Goundar, el Gobierno reitera lo siguiente: i) el Sr. Urai y el Sr. Goundar fueron acusados del delito de reunión ilegal en contravención de la Ley de Orden Público; ii) el Sr. Urai y cinco otros sindicalistas fueron acusados de realizar huelgas ilegales en el marco de la ERP; iii) el Sr. Urai fue también acusado de instar a la violencia política en contravención del decreto relativo a los delitos, de 2009, y iv) se abrieron expedientes sobre todos los cargos como delitos penales independientes y no en relación con las actividades sindicales del Sr. Urai. El Gobierno indica que si bien los cargos de realizar huelgas ilegales e instar a la violencia política fueron retirados, los de reunión ilegal siguen su curso en el Tribunal de Magistrados de Nadi (*Magistrates' Court*), donde se celebró una vista del caso el 28 de noviembre de 2016. El Gobierno añade a este respecto que no se imputaron cargos en relación con el incumplimiento del Reglamento de Emergencia Pública (PER) y que los otros cargos se refieren a incumplimientos del decreto relativo a los delitos, de 2009.
42. El Gobierno señala asimismo que los convenios colectivos derogados por el decreto ENI no pueden restablecerse, por cuanto se han negociado nuevos convenios colectivos, que ya están en vigor, y el restablecimiento de convenios anteriores crearía incongruencias. Añade que corresponde a los empleadores y a los trabajadores decidir si están de acuerdo en restablecer los convenios colectivos anteriores o si deberán basarse en ellos para celebrar nuevas negociaciones.
43. Con respecto a la solicitud de considerar la posibilidad de revocar o modificar el POAD a fin de no imponer restricciones injustificadas a la libertad de reunión y de reintegrar al Sr. Rajeshwar Singh, el Gobierno reitera que, en virtud del artículo 8 de la Ley de Orden Público de 1978, toda persona que desee organizar o convocar una reunión o manifestación en un lugar público debe primero solicitar el correspondiente permiso, pues el mantenimiento del orden público requiere intervenciones administrativas previas, como el cierre de calles y el envío de agentes de las fuerzas del orden; para otras instancias no se requiere un permiso.
44. El Gobierno indica, además, con respecto al artículo 14 del decreto relativo a los partidos políticos, que está llevando a cabo reformas a fin de crear una normativa de gestión transparente y un ordenamiento jurídico fundamentalmente inspirado en la igualdad y la justicia. Explica que el párrafo 2 del citado artículo y el artículo 57 de la Constitución

garantizan la neutralidad política de los funcionarios públicos, entendiendo por éstos toda persona que desempeña un cargo en una federación, un congreso, un consejo o cualquier entidad sindical o de empleadores. Según el Gobierno, gracias a ello se garantiza que las personas que ocupan puestos públicos no lleven a cabo actividades políticas que puedan comprometer la neutralidad política de la oficina en que trabajen, no manifiesten públicamente su apoyo u oposición a un partido político, no usen fondos sindicales para financiar sus campañas políticas, y no aprovechen su posición para promover programas políticos personales. El Gobierno señala asimismo que los sindicalistas impugnaron en fecha reciente las elecciones generales y que la mayoría de ellos no tuvieron éxito y volvieron a ocupar sus anteriores puestos en los sindicatos.

45. Por lo que respecta al Sr. Koroi, el Gobierno reitera que fue acusado por infringir la Ley de Administración Pública de 1999, por lo que se entabló un proceso disciplinario — un procedimiento ordinario empleador-empleado —, como resultado del cual se determinó que el Sr. Koroi había infringido la Ley de Administración Pública de 1999, lo que condujo a la terminación de su relación de trabajo.
46. El Gobierno presenta asimismo sus observaciones sobre los alegatos de 2013 de la organización querellante sobre violaciones de los derechos sindicales en las «industrias nacionales esenciales», en cumplimiento del decreto ENI, y sobre actos de intimidación y amenazas en el contexto de una votación de huelga en el sector azucarero, e indica lo siguiente: i) en 2013, los miembros del FSGWU celebraron una votación para convocar a una huelga por los salarios pagados por Fiji Sugar Corporation (FSC); aunque se logró reunir el número de personas requerido para continuar la huelga, ésta no tuvo lugar por elección de los trabajadores; ii) Fiji Sugar Corporation no constituye un servicio o industria esencial, y los miembros del sindicato tenían libertad para consultar a sus representantes; iii) si bien en virtud de la Ley de Orden Público de 1978 hace falta un permiso para celebrar reuniones en lugares públicos, pues el mantenimiento del orden público requiere intervenciones administrativas previas, como el cierre de calles y el envío de agentes de las fuerzas del orden, en el caso planteado por las organizaciones querellantes (detención de más de 30 manifestantes que se habían reunido para denunciar la entrada en vigor de la nueva Constitución el 6 de septiembre de 2013), las personas en cuestión no solicitaron un permiso para la realización de tal acto en un espacio público; iv) de conformidad con el artículo 145 de la ERP, los representantes de los sindicatos pueden acudir a un lugar de trabajo para realizar actividades sindicales siempre y cuando el sindicato así lo haya autorizado por escrito y se cuente con el consentimiento del empleador, y v) la negociación colectiva tiene lugar libremente en los sectores público y privado, como garantiza el artículo 20, 4), de la Constitución; y el capítulo 16 de la ERP que subraya el deber de buena fe.
47. Con respecto a los otros alegatos del FICTU sobre el arresto y la detención de sindicalistas en septiembre de 2016, el Gobierno indica que las personas arrestadas y detenidas estaban bajo sospecha de haber infringido el artículo 8 de la Ley de Orden Público, que establece que para celebrar reuniones en un espacio público al que tiene acceso el público en general se requiere obtener previamente un permiso, ya que participaron en una reunión pública para la que no se había emitido permiso alguno. El Gobierno indica que el 17 de octubre de 2016, tras examinar detenidamente las pruebas, el Fiscal General estimó que no había pruebas suficientes para mantener los cargos contra las personas arrestadas y detenidas, ya que no tenían intención de participar en una reunión en contravención de la Ley de Orden Público. Por consiguiente, no se formularon cargos contra las personas detenidas, entre ellas el Sr. Attar Singh.
48. *El Comité toma nota de la información facilitada por el Gobierno sobre el curso dado al informe de ejecución conjunto y la enmienda de 2016 a la ERP. En particular, acoge con agrado la inscripción de 29 sindicatos de empresa, de conformidad con la enmienda de 2016*

a la ERP, y toma nota de que el ERAB ampliado se reúne mensualmente para examinar la legislación laboral y asegurar que esté en consonancia con los convenios de la OIT ratificados. El Comité toma nota de que corresponde al Tribunal de Arbitraje conocer de las reclamaciones individuales readmitidas que habían quedado suspendidas por el decreto ENI y el decreto núm. 21, con solicitudes de indemnización por terminación de la relación laboral en virtud del decreto ENI, así como de reclamaciones colectivas de trabajadores del sector público, y celebra que un importante número de casos de reclamaciones individuales readmitidas ya haya sido remitido al Tribunal de Arbitraje para su adjudicación. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del funcionamiento en la práctica del ERAB y el Tribunal de Arbitraje, incluidos los avances logrados por estas entidades, y confía en que el Gobierno siga demostrando su compromiso para aplicar el informe de ejecución conjunto y la enmienda de 2016 a la ERP. El Comité recuerda que ha señalado los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y confía en que el Gobierno esté en condiciones de proporcionar a dicha Comisión de Expertos información concreta sobre los progresos realizados en todos los asuntos pendientes en el futuro próximo.

49. El Comité celebra que, según el Gobierno, se haya restablecido el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina en el sector público y confía en que los trabajadores de otros sectores considerados «industrias nacionales esenciales» también puedan beneficiarse de tal práctica en el futuro próximo.
50. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que los convenios colectivos revocados por el decreto ENI no pueden restablecerse por cuanto se han negociado nuevos convenios colectivos, pero que los empleadores y los trabajadores pueden, de común acuerdo, restablecer convenios colectivos anteriores o servirse de ellos como base para nuevas negociaciones. En este sentido, el Comité pide al Gobierno que indique si todos los convenios colectivos revocados por el decreto ENI fueron sustituidos por convenios colectivos negociados nuevamente y, de no ser el caso, que tome las medidas necesarias para asegurarse de que, al menos en el sector público, puedan utilizarse los convenios colectivos revocados por el decreto ENI como base de futuras negociaciones.
51. Por lo que respecta al POAD y las restricciones a la libertad de reunión, el Comité toma nota de que el Gobierno reitera que, según el artículo 8 de la Ley de Orden Público de 1978, cualquier persona que desee organizar o celebrar una reunión o manifestación en un lugar público debe primero solicitar un permiso. En este sentido, el Comité también toma nota de la información adicional proporcionada por la organización querellante en la que denuncia el arresto, detención e interrogatorio de varias personas en relación con su participación en una reunión — considerada ilegal por las autoridades — en el mes de septiembre de 2016, y de la respuesta del Gobierno, a saber, que aunque los detenidos estaban bajo sospecha de haber violado el artículo 8 de la Ley de Orden Público, tras examinar cuidadosamente las pruebas no se presentaron cargos en su contra. El Comité también toma nota de que, según el comunicado de prensa del Fiscal General, mientras que el arresto y la detención de las personas sospechosas de haber cometido un delito estaban justificados legalmente, la policía no reaccionó sino al cabo de cinco días y aparentemente fue selectiva para decidir a quién detenía, dado que en la reunión pública había participado un gran número de personas. El Comité desea hacer hincapié en la importancia que otorga a la libertad de reunión en el contexto de los derechos sindicales y, en vista de las preocupaciones planteadas anteriormente en cuanto a los posibles efectos adversos del POAD en la realización de actividades sindicales legítimas, pide al Gobierno que tal decreto no se utilice para impedir el ejercicio de esos derechos. El Comité lamenta, además, que el Gobierno no facilite información alguna sobre el reintegro del Sr. Rajeshwar Singh (vicesecretario nacional del FTUC) en la Junta de Servicios de Terminales Aéreas (ATS) y pide una vez más al Gobierno que, de no haberlo hecho aún, lo reintegre sin demora en su puesto de representante de los intereses de los trabajadores.

52. *En relación con los presuntos actos de agresión, acoso e intimidación de dirigentes y afiliados sindicales por ejercer su derecho de libertad sindical presentados anteriormente en este caso, el Comité ya no proseguirá el examen de tales alegatos dado que las organizaciones querellantes no presentaron la información adicional solicitada.*
53. *En cuanto a los cargos penales por ejercer actividades sindicales interpuestos contra dirigentes del NUHCTIE, el Comité toma nota de que, si bien se retiraron los cargos de huelga ilegal, los cargos penales pendientes contra los Sres. Daniel Urai y Nitendra Gounder por el delito de reunión ilegal, en contravención de la Ley de Orden Público, se habían remitido al Tribunal de Magistrados de Nadi, donde el caso fue examinado el 28 de noviembre de 2016. El Comité insta nuevamente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurar que todos los cargos penales pendientes por reunión ilegal interpuestos contra el Sr. Urai y el Sr. Gounder se retiren de forma inmediata, teniendo especialmente en cuenta la recomendación del Comité acerca del POAD, y pide al Gobierno que le mantenga informado de cualquier avance al respecto.*
54. *El Comité toma nota asimismo de que, con respecto al caso del Sr. Tevita Koroi, el Gobierno simplemente reitera que la relación laboral del Sr. Koroi fue terminada como resultado de un proceso disciplinario que determinó que había infringido la Ley de Administración Pública de 1999. El Comité lamenta observar que, pese a haber indicado anteriormente que el caso sería examinado por el ERAB, el Gobierno no presenta nueva información al respecto. Por lo tanto, el Comité reitera que confía en que, habiendo transcurrido ya varios años, el caso del Sr. Koroi sea examinado por el ERAB sin más demora y que, en el marco de tal examen, se tengan debidamente en cuenta las conclusiones que adoptó el Comité al respecto cuando examinó el caso en su reunión de noviembre de 2010 [véase 358.º informe, párrafos 550 a 553], con miras a la rehabilitación del Sr. Koroi.*
55. *Por último, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno a los alegatos de 2013 del FTUC relativos a las violaciones de los derechos sindicales en las «industrias nacionales esenciales», en virtud del decreto ENI, y a los actos de intimidación y las amenazas en el contexto de una votación de huelga en el sector azucarero, y observa que, aunque se les solicitó que proporcionaran más información al respecto, las organizaciones querellantes no lo hicieron. Teniendo en cuenta la revocación del decreto ENI por la enmienda de 2015 a la ERP y la eliminación de la prohibición absoluta explícita de las medidas de huelga en las «industrias nacionales esenciales», el Comité espera que el Gobierno garantice en el futuro el derecho a realizar actividades sindicales legítimas en el sector azucarero y otras «industrias nacionales esenciales», y ya no proseguirá el examen de los alegatos de 2013 del FTUC.*

Caso núm. 3052 (Mauricio)

56. *El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de marzo de 2015 [véase 374.º informe, párrafos 562 a 586] y, en dicha ocasión, pidió al Gobierno que le mantuviera informado del resultado de la investigación policial sobre los presuntos actos de intimidación emprendidos contra trabajadores de la empresa Innodis Ltd. Para que renunciasen a su afiliación sindical.*
57. *Por comunicación de fecha 9 de octubre de 2015, el Gobierno notificó al Comité que la investigación policial no había revelado conflicto alguno entre el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y la dirección de Innodis Ltd. Y que los trabajadores no habían presentado quejas adicionales.*
58. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno y estima innecesario proseguir el examen del presente caso.*

Caso núm. 3171 (Myanmar)

- 59.** El Comité examinó por última vez este caso, en el que la organización querellante alegaba prácticas antisindicales por parte de la dirección del Hotel River View de Bagan, entre ellas, acoso, discriminación y despidos de afiliados y dirigentes sindicales, además de actos de injerencia en actividades sindicales, la denegación de acceso al lugar de trabajo y tentativas para disolver el Sindicato del Hotel de Bagan, en su reunión celebrada en junio de 2016 [véase 378.º informe, párrafos 467 a 493]. En esa ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 378.º informe, párrafo 493]:
- a) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación de los alegatos de discriminación antisindical, acoso e intimidación de afiliados y dirigentes sindicales en el Hotel River View de Bagan, que es propiedad del grupo KMA, y que, de comprobarse su veracidad, garantice una reparación efectiva, incluidas sanciones que sean lo bastante disuasorias para que los hechos alegados cesen de inmediato;
 - b) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación sobre el alegato específico de intimidación después de una manifestación pacífica de trabajadores sindicados y no sindicados y que, de comprobarse su veracidad, garantice una reparación efectiva, incluidas sanciones que sean lo bastante disuasorias para que los actos alegados no se reproduzcan;
 - c) el Comité espera que el Tribunal Supremo pronuncie sin demora la sentencia definitiva referente a este caso y pide al Gobierno que le transmita una copia de la misma en cuanto recaiga;
 - d) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para reunir al sindicato y al empleador de forma que lleguen a un acuerdo específico sobre el acceso de los dirigentes sindicales al lugar de trabajo para que puedan ejercer sus funciones de manera adecuada, con el debido respeto de los derechos de propiedad y dirección de la empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos realizados a este respecto, y
 - e) el Comité pide al Gobierno que revise la legislación pertinente en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, con miras a su oportuna enmienda para garantizar la protección efectiva de los trabajadores contra la discriminación y la injerencia antisindicales a través de unos medios de reparación rápidos, recursos apropiados y sanciones suficientemente disuasorias. El Comité anima al Gobierno a que aproveche la asistencia técnica que la OIT puede brindarle a este respecto y le invita a que contemple la posibilidad de ratificar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- 60.** En su comunicación de fecha 5 de julio de 2016, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) indica que, en marzo de 2016, la dirección del hotel y el sindicato firmaron un acuerdo que preveía el reintegro de los cinco dirigentes sindicales despedidos injustamente y que, a pesar de las demoras en la negociación y el reintegro físico de los trabajadores, los cinco dirigentes sindicales han vuelto a sus puestos de trabajo y se han entablado negociaciones de buena fe. La organización querellante declara que las observaciones del Gobierno sobre la queja parecen haber ayudado a generar un entorno positivo para resolver el conflicto y que es importante que la respuesta no refutara ni hiciera comentarios sobre el hecho de que los propios organismos gubernamentales tomaron nota del deseo del empleador de que se disolviera el sindicato y que los dirigentes sindicales dimitieran de sus puestos de trabajo.
- 61.** En cuanto a la recomendación del Comité relativa a la necesidad de garantizar la protección efectiva de los trabajadores contra la discriminación y la injerencia antisindicales a través de unos medios de reparación rápidos, recursos apropiados y sanciones suficientemente disuasorias, la organización querellante indica que la Ley de Ejecución de Autos, según la cual el Gobierno afirma no poder hacer cumplir sus propias decisiones basadas en la jurisprudencia de la OIT, constituye un vacío legal peligroso, ya que permite que un proceso de apelación permanezca abierto hasta dos años, aunque ambas partes del conflicto hayan

alcanzado un acuerdo. Según la organización querellante, esto puede ser utilizado para privar a los trabajadores del ejercicio de sus derechos y el acceso a los mismos, por lo que es urgente modificar o eliminar esta ley para crear un clima propicio para el ejercicio de los derechos sindicales fundamentales en Myanmar.

- 62.** En su comunicación de fecha 5 de octubre de 2016, el Gobierno indica que, en cumplimiento de la recomendación *a*), ha establecido un equipo tripartito encargado de investigar los alegatos relativos a discriminación antisindical, acoso e intimidación de afiliados y dirigentes sindicales en el hotel.
- 63.** Con respecto a las solicitudes formuladas por el Comité de que le transmita una copia de la sentencia del Tribunal Supremo de la Unión (recomendación *c*)) y tome medidas para reunir al sindicato y al empleador de forma que lleguen a un acuerdo específico sobre el acceso de los dirigentes sindicales al lugar de trabajo (recomendación *d*)), el Gobierno reitera que tras numerosos esfuerzos de conciliación y arbitraje en relación con el conflicto entre el presidente del grupo hotelero y los cinco trabajadores sindicalizados, el empleador no encontró satisfactorias las decisiones tomadas y solicitó un auto de avocación al Tribunal Supremo de la Unión, si bien pagó la indemnización y compensación a los trabajadores, tal y como ordenó el Consejo de Arbitraje. El Gobierno facilita una copia de la sentencia de fecha 1.º de febrero de 2016, en la que el Tribunal Supremo estimaba que no había habido una falta disciplinaria que justificara el despido de los trabajadores sindicalizados y consideraba justa la decisión de reintegrar a los trabajadores y pagarles una compensación. Sin embargo, estimó que el Consejo de Arbitraje había actuado fuera de su competencia cuando concedió una compensación adicional a los trabajadores y la decisión de arbitraje fue anulada. Como consecuencia, los trabajadores tuvieron que devolver al empleador la compensación adicional de 3 065 000 kyats concedida por el Consejo de Arbitraje y el empleador reintegró a los cinco trabajadores el 1.º de junio de 2016. El Gobierno indica que los trabajadores ya se han reincorporado a sus puestos de trabajo.
- 64.** Con respecto a su compromiso anterior de llevar a cabo actividades de sensibilización para mejorar la comprensión de la legislación laboral por parte de los trabajadores y los empleadores, el Gobierno afirma que el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población ha realizado sinceros esfuerzos al respecto y ha organizado numerosas actividades de sensibilización en fábricas, industrias, tiendas y establecimientos en todo el país. Entre abril y agosto de 2016, se llevaron a cabo actividades de sensibilización en 3 554 fábricas o establecimientos situados en 14 regiones o estados, a las cuales asistieron 178 130 participantes en total.
- 65.** Con respecto a la recomendación *e*), el Gobierno enumera las diversas medidas adoptadas para revisar la legislación, como conversaciones sobre el tema con representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, reuniones bipartitas entre los empleadores y los trabajadores, el nombramiento de un experto en el campo de las políticas laborales en el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Población con el apoyo del Gobierno japonés, la creación de un grupo de trabajo técnico sobre reformas legislativas en el contexto del Foro Nacional de Diálogo Tripartito celebrado en 2015 y el establecimiento de foros de partes interesadas sobre reforma de la legislación laboral, que se llevan a cabo con el objetivo de compartir el plan, la visión y el progreso del Gobierno con las empresas internacionales y la comunidad laboral, recibir contribuciones y comentarios sobre el proceso de planificación de la reforma de la legislación laboral y entender mejor cómo hacer frente a los retos laborales particulares basándose en experiencias internacionales; dos de estos foros se celebraron en mayo de 2015 y septiembre de 2016. El Gobierno indica que el diálogo social es un medio prioritario para adoptar medidas en las reformas de la legislación laboral. El Gobierno proporciona información adicional en una comunicación de 3 de marzo de 2017, que será examinada la próxima vez que el Comité trate este caso.

66. *El Comité toma buena nota de la información proporcionada y observa en primer lugar que tanto la organización querellante como el Gobierno indican que se han realizado progresos con respecto a las relaciones laborales en el hotel y, en particular, el reintegro efectivo de los cinco afiliados y su acceso al lugar de trabajo tras la sentencia del Tribunal Supremo (proporcionada por el Gobierno), así como las negociaciones de buena fe en curso. Asimismo, el Comité acoge con agrado el compromiso del Gobierno de mejorar la comprensión de la legislación laboral por parte de los trabajadores y los empleadores por medio de actividades de sensibilización realizadas por todo el país.*
67. *En lo que concierne a la investigación de los alegatos de discriminación antisindical, acoso e intimidación de afiliados y dirigentes sindicales en el hotel, el Comité confía en que el equipo tripartito de investigación concluirá su labor sin demoras y pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados. Además, solicita al Gobierno que indique si el equipo de investigación también está examinando los alegatos específicos de intimidación tras una manifestación pacífica de trabajadores sindicados y no sindicados y, de no ser así, señalar las medidas adoptadas para garantizar la investigación de estos alegatos y, de comprobarse su veracidad, una reparación efectiva.*
68. *Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante de que la Ley de Ejecución de Autos debe ser modificada, ya que permite que un proceso de apelación permanezca abierto hasta dos años, aunque ambas partes del conflicto hayan alcanzado un acuerdo y, por lo tanto, puede privar a los trabajadores del ejercicio de sus derechos y el acceso a los mismos. Por otro lado, toma nota de la indicación del Gobierno de que se han adoptado o contemplado diferentes medidas para enmendar las leyes laborales existentes. A la luz de esta información y sus recomendaciones anteriores sobre este punto, el Comité confía en que la reforma de la legislación laboral continuará progresando en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, con miras a efectuar las enmiendas necesarias, incluso en relación con la Ley de Ejecución de Autos cuando proceda, para garantizar la protección eficaz de los trabajadores contra la discriminación y la injerencia antisindicales mediante medios de reparación rápidos, recursos apropiados y sanciones suficientemente disuasorias. El Comité anima de nuevo al Gobierno a que aproveche la asistencia técnica que la OIT puede brindarle a este respecto y le invita a que contemple la posibilidad de ratificar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).*

Caso núm. 2086 (Paraguay)

69. El Comité examinó por última vez este caso relacionado con el procesamiento y condena por el delito de «lesión de confianza» a los tres presidentes de las centrales sindicales Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT) y Central Sindical de Trabajadores del Estado Paraguayo (CESITEP), Sres. Alan Flores, Gerónimo López y Reinaldo Barreto Medina en su reunión de noviembre de 2012 [véase 365.º informe, párrafos 114 a 116]. En esa ocasión el Comité pidió al Gobierno que; i) enviase sus observaciones en relación con las comunicaciones de la CESITEP (alegando que el Sr. Alan Flores continuaba refugiado en Argentina y que, después de haber cumplido más de las dos terceras partes de la pena impuesta de cuatro años se concedió libertad condicional al Sr. Reinaldo Barreto Medina pero que el Ministerio Público impugnó dicha decisión), y ii) garantizase que el Sr. Alan Flores pudiese regresar a Paraguay sin ser detenido en relación con este proceso. El Comité recuerda que en precedentes exámenes del caso había deplorado profundamente que el proceso judicial se hubiese extendido por más de diez años y había tomado nota de que en 2003 una misión de la OIT visitó Paraguay en relación con este caso y en esa ocasión manifestó entre otras cosas que «el juez de primera instancia violó el principio del *nullum crimen sine lege*, esto es, la prohibición de aplicar *ex post facto* una ley penal posterior y que la condena fue dictada sobre la base de una figura penal promulgada con posterioridad a los hechos juzgados» y que «los procesados han cumplido una parte

importante de las penas de prisión de cumplimiento efectivo impuestas en primera instancia» [véase 332.º informe, párrafo 122]. El Comité reiteró una vez más la importancia de que estos dirigentes sindicales no fueran objeto de ninguna sanción penal, incluidas las medidas privativas de libertad.

- 70.** En el marco del seguimiento del caso el Comité toma nota de las siguientes informaciones brindadas por la CESITEP, por comunicaciones de 9 de setiembre de 2013, 26 de mayo, 6 de junio, de 30 de setiembre y 5 de noviembre de 2014, de 29 de mayo de 2015 y de 30 de mayo de 2016: i) nuevamente denunciando abusos de poder y prevaricación por parte de las autoridades judiciales, así como persecución sindical e irregularidades en el proceso mediante al que se condenó a los dirigentes sindicales, que se extendió por más de dieciséis años; ii) denunciando en setiembre de 2013 la persecución y orden de captura contra el Sr. Reinaldo Barreto Medina, alegando que tanto este último como el también dirigente sindical Sr. Florencio Florentín deberían haber obtenido la libertad total pero que la misma no se les había concedido; iii) alegando que, si bien el Sr. Reinaldo Barreto Medina cumplió con el total de la pena impuesta el 24 de agosto de 2013, no se dictó en aquel momento resolución dando por cumplida su pena y el caso permaneció subsiguientemente abierto por motivos del supuesto cumplimiento del «período de pruebas» (figura jurídica utilizada para someter a una condena adicional, mediante un período de pruebas de dos años); iv) denunciando que, si bien finalmente se dictó la extinción de la pena y ordenó la libertad definitiva del Sr. Reinaldo Barreto Medina mediante la Resolución núm. 1461 de 12 de setiembre de 2014, esta Resolución fue apelada por el Ministerio Público el 30 de setiembre de 2014; v) informando que en relación a esta queja se presentó una denuncia contra el Estado Paraguayo ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), tramitada como caso núm. 12821; vi) cuestionando los alegatos de corrupción vertidos por el Gobierno en relación al caso y defendiendo la gestión que realizaron los líderes sindicales en relación a los hechos que conllevaron sus condenas; vii) deplorando la muerte del presidente de la CTP, el Sr. Gerónimo López, en la clandestinidad por falta de asistencia médica, así como el exilio político del presidente de la CUT Alan Flores, y viii) solicitando una misión de contactos directos al país.
- 71.** Por otra parte, el Comité toma nota de las siguientes informaciones brindadas por el Gobierno por comunicaciones de 12 de marzo y 14 de julio de 2014 y 23 de junio de 2015, indicando que: i) el Sr. Alan Alberto Flores se encuentra prófugo de la justicia y residiendo en Argentina, donde solicitó asilo político; ii) el Sr. Reinaldo Barreto Medina accedió a la libertad condicional el 20 de julio de 2012 y el 12 de setiembre de 2014 se resolvió declarar la extinción de su pena, pero el Ministerio Público apeló esta decisión debido a que se encontraba todavía pendiente de resolución el recurso de apelación que el mismo Ministerio Público interpuso contra la decisión que había decretado la libertad condicional de dicho dirigente sindical, y iii) el Sr. Gerónimo López Gómez, encontrándose prófugo de la justicia, falleció en setiembre de 2012 (según informaciones brindadas al Gobierno por la Confederación Paraguaya de Trabajadores).
- 72.** *El Comité lamenta los alegatos relativos a la muerte en la clandestinidad y como prófugo de la justicia del presidente de la CTP, Sr. Gerónimo López; a la situación del Sr. Alan Flores, residiendo en el extranjero como prófugo de la justicia, y a que el Ministerio Público haya venido apelando las resoluciones que han reconocido la libertad condicional y la extinción de la pena al Sr. Reinaldo Barreto Medina. El Comité no puede sino reiterar firmemente sus recomendaciones antes recordadas y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, incluido sobre el resultado de la apelación del Ministerio Público contra la Resolución que dictó la extinción de la pena del Sr. Reinaldo Barreto Medina.*

* * *

- 73.** Finalmente, el Comité pide a los gobiernos interesados que le mantengan informado a la mayor brevedad del desarrollo de los siguientes casos.

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Junio de 2016
2512 (India)	Noviembre de 2007	Noviembre de 2015
2528 (Filipinas)	Junio de 2012	Noviembre de 2015
2566 (República Islámica del Irán)	Noviembre de 2016	–
2673 (Guatemala)	Marzo de 2010	Junio de 2016
2684 (Ecuador)	Junio de 2014	–
2750 (Francia)	Noviembre de 2011	Marzo de 2016
2752 (Montenegro)	Noviembre de 2016	–
2755 (Ecuador)	Junio de 2010	Marzo de 2011
2758 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2012	Junio de 2015
2763 (República Bolivariana de Venezuela)	Noviembre de 2016	–
2780 (Irlanda)	Marzo de 2012	–
2797 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	–
2850 (Malasia)	Marzo de 2012	Junio de 2015
2872 (Guatemala)	Noviembre de 2011	–
2883 (Perú)	Noviembre de 2016	–
2934 (Perú)	Noviembre de 2012	–
2952 (Líbano)	Marzo de 2013	Junio de 2016
2976 (Turquía)	Junio de 2013	Marzo de 2016
3022 (Tailandia)	Noviembre de 2016	–
3024 (Marruecos)	Marzo de 2015	Marzo de 2016
3039 (Dinamarca)	Noviembre de 2014	Junio de 2016
3046 (Argentina)	Noviembre de 2015	–
3055 (Panamá)	Noviembre de 2015	–
3072 (Portugal)	Noviembre de 2015	–
3083 (Argentina)	Noviembre de 2015	–
3102 (Chile)	Noviembre de 2015	–
3105 (Togo)	Marzo de 2016	–
3110 (Paraguay)	Junio de 2016	–
3123 (Paraguay)	Junio de 2016	–

- 74.** El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.

- 75.** Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 1865 (República de Corea), 1962 (Colombia), 2153 (Argelia), 2341 (Guatemala), 2362 (Colombia), 2400 (Perú), 2434 (Colombia), 2488 (Filipinas), 2540 (Guatemala), 2583 (Colombia), 2595 (Colombia), 2603 (Argentina), 2637 (Malasia), 2652 (Filipinas), 2656 (Brasil), 2667 (Perú), 2679 (México), 2694 (México), 2699 (Uruguay), 2700 (Guatemala), 2706 (Panamá), 2708 (Guatemala), 2710 (Colombia), 2715 (República Democrática del Congo), 2716 (Filipinas), 2719 (Colombia), 2725 (Argentina),

2745 (Filipinas), 2746 (Costa Rica), 2751 (Panamá), 2756 (Malí), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2768 (Guatemala), 2786 (República Dominicana), 2789 (Turquía), 2793 (Colombia), 2807 (República Islámica del Irán), 2816 (Perú), 2827 (República Bolivariana de Venezuela), 2833 (Perú), 2837 (Argentina), 2840 (Guatemala), 2852 (Colombia), 2854 (Perú), 2856 (Perú), 2860 (Sri Lanka), 2871 (El Salvador), 2895 (Colombia), 2896 (El Salvador), 2900 (Perú), 2915 (Perú), 2916 (Nicaragua), 2917 (República Bolivariana de Venezuela), 2924 (Colombia), 2925 (República Democrática del Congo), 2929 (Costa Rica), 2937 (Paraguay), 2944 (Argelia), 2946 (Colombia), 2953 (Italia), 2954 (Colombia), 2960 (Colombia), 2962 (India), 2973 (México), 2979 (Argentina), 2980 (El Salvador), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentina), 2988 (Qatar), 2991 (India), 2992 (Costa Rica), 2994 (Túnez), 2995 (Colombia), 2998 (Perú), 2999 (Perú), 3006 (República Bolivariana de Venezuela), 3020 (Colombia), 3021 (Turquía), 3026 (Perú), 3030 (Malí), 3033 (Perú), 3036 (República Bolivariana de Venezuela), 3040 (Guatemala), 3041 (Camerún), 3043 (Perú), 3051 (Japón), 3054 (El Salvador), 3057 (Canadá), 3058 (Djibouti), 3059 (República Bolivariana de Venezuela), 3064 (Camboya), 3065 (Perú), 3066 (Perú), 3075 (Argentina), 3077 (Honduras), 3085 (Argelia), 3087 (Colombia), 3093 (España), 3096 (Perú), 3098 (Turquía), 3101 (Paraguay), 3114 (Colombia), 3140 (Montenegro), 3142 (Camerún), 3169 (Guinea), 3177 (Nicaragua) y 3182 (Rumania), que se propone examinar a la mayor prontitud posible.

CASO NÚM. 3186

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Sudáfrica presentada por el Movimiento Nacional de Transporte (NTM)

Alegatos: la organización querellante alega que la agencia de transporte ferroviario se niega a otorgar al NTM ciertos derechos sindicales y de negociación colectiva, a pesar de que dicho sindicato representa a la mayoría de sus empleados

76. La queja figura en dos comunicaciones del Movimiento Nacional de Transporte (NTM) de fechas 29 de enero y 10 de febrero de 2016.
77. El Gobierno envió su respuesta a los alegatos en una comunicación de fecha 31 de agosto de 2016.
78. Sudáfrica ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

79. En una comunicación de fecha 29 de enero de 2016, la organización querellante, el NTM, alega que la Agencia de Transporte Ferroviario de Pasajeros de Sudáfrica (PRASA) — a saber, una empresa pública — y el Gobierno han quebrantado los derechos de libertad sindical y negociación colectiva del NTM y sus afiliados y han vulnerado flagrantemente los

Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al negarse a otorgar al NTM ciertos derechos sindicales y de negociación colectiva, a pesar de que dicho sindicato representa a la mayoría de sus empleados.

- 80.** La organización querellante afirma que notificó a la dirección de la empresa su propósito de ejercer derechos sindicales y le remitió 7 058 formularios de afiliación compilados, de los que ésta acusó recibo por escrito. Asimismo, aduce que esos 7 058 afiliados integran el 54 por ciento de los 13 000 empleados de la empresa vinculados a la unidad de negociación. El NTM, al igual que cualquier otro sindicato registrado que desee ejercer derechos sindicales y de negociación colectiva, debía alcanzar el umbral del 19 por ciento estipulado en la constitución del foro de negociación de la agencia de transporte ferroviario.
- 81.** El NTM afirma que se afanó en abordar y resolver los problemas antes mencionados en colaboración con la empresa y el Departamento de Trabajo, pero que sus esfuerzos fueron en vano. A tal efecto, se presentaron memorandos de solicitudes. El NTM envió un escrito a la dirección el 26 de octubre de 2015, respecto del cual no ha recibido respuesta ni acuse de recibo hasta la fecha (la carta, anexa a la queja, se refiere a la prueba de la presentación de varios formularios de afiliación al NTM y/u órdenes de descuento de su cuota sindical reconocidos por la dirección).
- 82.** La organización querellante añade que, si bien en el artículo 13 de la Ley de Relaciones Laborales (LRA) se estipula que los empleadores están obligados a descontar las cuotas sindicales una vez recibido los formularios de afiliación a un sindicato suficientemente representativo, la empresa recibió los formularios de afiliación al NTM y optó por no descontar las cuotas correspondientes, presuntamente, por orden de ciertos funcionarios gubernamentales.
- 83.** La organización querellante alega que el ex jefe de la empresa se jactó ante el NTM de negarle el reconocimiento por orden del Gobierno, así como de contar con el apoyo de altas esferas políticas en ese sentido, y señaló a los dirigentes de este sindicato que aconsejaría a la Ministra de Trabajo que cancelase su inscripción en el registro como represalia por las quejas presentadas ante la Oficina del Defensor del Pueblo, que posteriormente lo declararía culpable de las acusaciones conexas.
- 84.** Por otro lado, la organización querellante alega que: i) la empresa actuó en connivencia con el Sindicato de Trabajadores del Transporte y Afines de Sudáfrica (SATAWU) al seguir descontando las cuotas sindicales a favor del SATAWU e ignorar y/o negarse a tramitar las renunciaciones presentadas por afiliados al NTM, y ii) la empresa continúa reconociendo a sindicatos que representan a una minoría de trabajadores, tales como el SATAWU, que mantiene una alianza con el partido gobernante a través del Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU), y el Sindicato de Transporte Nacional Unido (UNTU).
- 85.** La organización querellante concluye que la denegación de ciertos derechos sindicales y de negociación colectiva al NTM carece de fundamento y constituye una flagrante vulneración de la legislación y/o el marco laboral nacional e internacional, por cuanto se basa en consideraciones políticas. En consecuencia, la organización querellante sostiene que, en virtud de la legislación laboral nacional (artículo 21 de la LRA), la Constitución de Sudáfrica (artículo 23) y los Convenios de la OIT, la empresa está obligada a otorgar derechos tanto sindicales como de negociación colectiva al NTM. El abuso de poder cometido por el Gobierno y la empresa se basa en el hecho de que el Estado ha invertido más de 123 000 millones de rands sudafricanos (ZAR) en la renovación del material rodante, así como en la denuncia de los casos de corrupción descubiertos en la empresa y la frustración que han generado.

- 86.** En una comunicación de fecha 10 de febrero de 2016, la organización querellante afirma que el asunto no se ha remitido a ningún órgano judicial de Sudáfrica, puesto que el Gobierno ha frustrado y malogrado todos los esfuerzos del NTM por resolverlo.
- 87.** Según la organización querellante, la empresa y el Gobierno ignoraron el acuerdo transaccional de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA), en el que se contempla la concesión de derechos sindicales al NTM. Con arreglo a las intervenciones o instrucciones del Gobierno, la empresa se negó a observar el acuerdo antes mencionado y a reconocer al NTM, haciendo caso omiso de los 7 058 formularios de afiliación que el sindicato le había remitido y de los que, según la organización querellante, acusó recibo por escrito.
- 88.** La organización querellante alega además que, el 3 de febrero de 2016, agentes de seguridad de la empresa agredieron al Sr. John Makaleng, dirigente sindical del NTM, simplemente por ejercer actividades sindicales lícitas junto a las instalaciones de la empresa. Estos agentes aún no han sido detenidos, a pesar de que el Sr. Makaleng ha presentado cargos penales en su contra.

B. Respuesta del Gobierno

- 89.** En una comunicación de fecha 31 de agosto de 2016, el Gobierno declara que el artículo 23, párrafo 4, de la Constitución de la República de Sudáfrica protege el derecho de los sindicatos a definir su propia administración y a constituir una federación y afiliarse a ella. La sección 8 de la LRA se adecúa a este marco y prevé específicamente la autonomía de los sindicatos en lo que respecta a su organización, estructura y administración. Sólo los sindicatos registrados pueden ejercer los derechos sindicales contemplados en la LRA. Dicha ley no obliga, sino que alienta a los sindicatos a inscribirse en el registro, otorgando la mayoría de los derechos previstos en la misma únicamente a los sindicatos registrados.
- 90.** Los derechos sindicales permiten el recurso a métodos a través de los cuales los sindicatos pueden ejercer su influencia en el lugar de trabajo, captar nuevos miembros o representar los intereses de sus afiliados. Los derechos sindicales también revisten una importancia particular a la hora de permitir que los sindicatos establezcan relaciones de negociación colectiva con los empleadores. Cabe la posibilidad de que, a fin de captar nuevos miembros y representar los intereses de sus afiliados, los sindicatos necesiten acceder a las instalaciones del empleador para mantenerse en contacto con sus integrantes (actuales o futuros). También es posible que estas organizaciones prefieran que los empleadores descuenten las cuotas sindicales directamente de los salarios de sus empleados, y que deseen nominar y elegir a ciertos trabajadores para que representen los intereses sindicales en el lugar de trabajo. El acceso a la información resulta asimismo importante dado que, para poder negociar con los empleadores, los sindicatos necesitan obtener ciertos datos.
- 91.** El Gobierno indica que un sindicato puede adquirir derechos sindicales de las siguientes tres formas: i) celebrando un convenio colectivo con el empleador en la materia; ii) respecto de una empresa específica, formando parte de un consejo de negociación o de un consejo estatutario, y iii) aplicando el procedimiento establecido en la sección 21 de la LRA. Según el Gobierno, el NTM notificó a la empresa su propósito de ejercer ciertos derechos sindicales, pero recibió una respuesta negativa. En virtud de la LRA, si un sindicato solicita a un empleador el ejercicio de ciertos derechos sindicales y el empleador se niega a concederle la totalidad o parte de estos derechos (o no se logra llegar a un acuerdo sobre las condiciones en que se han de otorgar los derechos en cuestión), el sindicato puede someter la cuestión a la CCMA que, en primer lugar, tratará de solucionar el conflicto mediante conciliación. De no lograr su objetivo, la CCMA arbitrará la disputa y emitirá un laudo vinculante.
- 92.** El Gobierno afirma que, a raíz de la intervención del Departamento, la empresa y el NTM suscribieron un acuerdo transaccional de fecha 21 de julio de 2016 (anexo a la respuesta del Gobierno) relativo a los derechos sindicales de este último. Además, la empresa ha

comprobado los formularios de orden de descuento presentados por el sindicato para la deducción de las cuotas sindicales y ha indicado que la concesión de los derechos sindicales se verá acelerada con la creación de un consejo de negociación en el que se trabaja actualmente. En consecuencia, el Gobierno concluye que los problemas expuestos en la queja que el sindicato presentó a la OIT han quedado resueltos gracias a los progresivos compromisos alcanzados por la empresa y el NTM.

C. Conclusiones del Comité

93. *El Comité toma nota de que, en el presente caso, la organización querellante, el NTM, alega que la empresa se niega a otorgarle ciertos derechos sindicales y de negociación colectiva, a pesar de que dicho sindicato representa a la mayoría de sus empleados.*
94. *El Comité toma nota en particular de los alegatos de la organización querellante según los cuales: i) si bien representa al 54 por ciento de los 13 000 empleados (la empresa recibió 7 058 formularios de afiliación, de los que acusó recibo por escrito) y, por tanto, supera con creces el umbral del 19 por ciento estipulado en la constitución del foro de negociación de la agencia de transporte ferroviario, al NTM se le negaron ciertos derechos sindicales y de negociación colectiva, tales como el derecho al descuento de las cuotas sindicales, en contravención de la LRA; ii) los numerosos esfuerzos realizados por el NTM para resolver el problema en colaboración con la empresa y el Gobierno fueron en vano y se incumplió el acuerdo transaccional alcanzado por la CCMA mediante conciliación, en el cual se contemplaba la concesión de derechos sindicales al NTM; iii) en cambio, la empresa actuó en connivencia con el SATAWU, que representa a una minoría de trabajadores y mantiene una alianza con el partido gobernante, al seguir descontando las cuotas sindicales a favor de este último e ignorar y/o negarse a tramitar las renunciaciones presentadas por afiliados al NTM, y iv) el 3 de febrero de 2016, agentes de seguridad de la empresa agredieron al Sr. John Makaleng, dirigente sindical del NTM, por ejercer actividades sindicales lícitas junto a las instalaciones de la empresa, y aún no han sido detenidos a pesar de que el Sr. Makaleng ha presentado cargos penales en su contra.*
95. *El Comité observa asimismo que, sin rebatir los alegatos, el Gobierno indica que, a raíz de su intervención, la empresa y el NTM suscribieron un nuevo acuerdo transaccional relativo a los derechos sindicales de este último. A ese respecto, el Comité observa que, de conformidad con el acuerdo de avenimiento mencionado por el Gobierno, alcanzado ante la CCMA mediante arbitraje y suscrito el 21 de julio de 2016, al NTM y a sus afiliados deben otorgárseles los derechos de acceso al lugar de trabajo y descuento de las cuotas sindicales, una vez que el NTM haya presentado los formularios de afiliación, los formularios de terminación y los justificantes de terminación notificados al sindicato anterior. El Comité toma nota asimismo de las declaraciones del Gobierno según las cuales: i) la empresa ha comprobado los formularios de orden de descuento presentados por el NTM para la deducción de las cuotas sindicales; ii) la concesión de los derechos sindicales se verá acelerada con la creación de un consejo de negociación en el que las partes trabajan actualmente, y iii) por consiguiente, los problemas expuestos en la queja han quedado resueltos gracias a los progresivos compromisos alcanzados por la empresa y el NTM.*
96. *El Comité recuerda que los empleadores, incluso las autoridades gubernamentales en su carácter de empleadores, deben reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones que representan a los trabajadores empleados por ellos [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 952]. Además, subraya que tanto las autoridades gubernamentales como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de aquellas que tratan de ejercer sus actividades legítimas. En vista de las consideraciones que anteceden, el Comité aprecia las novedades positivas y confía en que la metodología y los resultados del proceso de comprobación*

iniciado en virtud del acuerdo transaccional de la CCMA de 21 de julio de 2016 permitirán resolver todas las cuestiones pendientes en este caso. El Comité espera que, de alcanzar el umbral de representatividad pertinente, se otorguen al NTM sin demora los derechos sindicales y de negociación colectiva que le corresponden.

- 97.** *Por otra parte, el Comité observa que el Gobierno no hace referencia alguna a la presunta agresión de un dirigente sindical del NTM el 3 de febrero de 2016 por parte de agentes de seguridad de la empresa, y espera que la causa se resuelva rápidamente a fin de que los autores comparezcan ante la justicia.*

Recomendaciones del Comité

- 98.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité aprecia las novedades positivas y confía en que la metodología y los resultados del proceso de comprobación iniciado en virtud del acuerdo transaccional de la CCMA de 21 de julio de 2016 permitirán resolver todas las cuestiones pendientes en este caso;*
- b) el Comité espera que, de alcanzar el umbral de representatividad pertinente, se otorguen al NTM sin demora los derechos sindicales y de negociación colectiva que le corresponden en la agencia de transporte ferroviario, y*
- c) el Comité espera que la causa relativa a la presunta agresión de un dirigente sindical del NTM, el 3 de febrero de 2016, por parte de agentes de seguridad de la empresa se resuelva rápidamente a fin de que los autores comparezcan ante la justicia.*

CASO NÚM. 3104

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Queja contra el Gobierno de Argelia presentada por el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de Correos (SNAP)

Alegatos: la organización querellante alega el despido antisindical de dos de sus dirigentes, entre ellos su presidente

- 99.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2016 [véase 377.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión, párrafos 70 a 118].

- 100.** El Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de Correos (SNAP) envió información complementaria por comunicación de fecha 24 de septiembre de 2016.

101. El Gobierno formuló observaciones al respecto por comunicación de fecha 26 de abril de 2016.
102. Argelia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

103. En su reunión de marzo de 2016, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 377.º informe, párrafo 118]:
 - a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja en agosto de 2014, el Gobierno no haya respondido, a pesar de haber sido invitado a hacerlo en varias ocasiones, inclusive a través un llamamiento urgente. El Comité insta al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que adopte de inmediato las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a las decisiones del Tribunal de El Harrach (Argel) en las que se ordena el reintegro de dos dirigentes sindicales del SNAP, a saber, el Sr. Mourad Nekache y el Sr. Tarek Ammar Khodja, con el pago de todos los salarios atrasados y de las indemnizaciones compensatorias conforme a las decisiones judiciales en cuestión, y que le mantenga informado al respecto, y
 - c) el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas que sean necesarias para que los servicios competentes lleven a cabo una investigación sobre el despido del Sr. Bilal Benyacoub, y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas. Por otra parte, el Comité espera que el Gobierno remita sin demora informaciones sobre la situación laboral del Sr. Benyacoub.

B. Información complementaria de la organización querellante

104. Por comunicación de fecha 24 de septiembre de 2016, el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de Correos (SNAP) denuncia la impunidad de la empresa de correos de Argelia (en adelante, la empresa), que aún no ha dado cumplimiento a las sentencias de reintegro dictadas por el órgano judicial competente en favor de los Sres. Mourad Nekache y Tarek Ammar Khodja, presidente y responsable de comunicación del SNAP, respectivamente, a raíz de su despido en agosto de 2014. La organización querellante destaca la angustiada situación que viven ambos sindicalistas tras haber agotado todas las vías de recurso disponibles a escala nacional.

C. Respuesta del Gobierno

105. Por comunicación de fecha 26 de abril de 2016, el Gobierno facilitó información sobre la situación de los Sres. Nekache y Ammar Khodja, así como del Sr. Bilal Benyacoub, trabajador de la empresa que se alega perdió su empleo por haber apoyado al presidente del SNAP en el momento de su despido.
106. Con respecto a la situación de los Sres. Nekache y Ammar Khodja, dirigentes del SNAP, el Gobierno indica que la administración del trabajo accedió a su solicitud, se reunió con ellos y les facilitó información sobre los procedimientos de ejecución de la decisión judicial que les incumbía. Además, el Gobierno se compromete a mantener informado al Comité del curso dado a las decisiones judiciales consignadas al empleador.

107. En relación con el Sr. Benyacoub, el Gobierno indica que ha sido reintegrado en su puesto de trabajo en la oficina de correos Rouaffaa, en la wilaya (provincia) de Boumerdes, donde ejerce sus funciones al día de hoy.

D. Conclusiones del Comité

108. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de despido antisindical por parte de la empresa de correos de dos dirigentes del SNAP, sindicato activo en el sector de correos desde 2012 y a cuyo registro procedieron las autoridades en diciembre de 2015 a raíz de la presentación de una queja ante el Comité, así como del despido de un tercer empleado de la empresa por haber apoyado a uno de los dirigentes en cuestión durante el procedimiento disciplinario de que fue objeto.*
109. *En cuanto a la situación de los Sres. Nekache y Ammar Khodja, presidente y responsable de comunicación del SNAP, respectivamente, quienes fueron despedidos en julio y agosto de 2014, el Comité había expresado anteriormente su preocupación por los alegatos de infracción de los textos en vigor durante el procedimiento disciplinario que condujo a su despido. El Comité también había manifestado su inquietud por el hecho de que, a pesar de las sentencias de reintegro dictadas por el Tribunal de El-Harrach (Argel), la empresa en cuestión se negara, con total impunidad y sin percibir sanción alguna por parte de las autoridades públicas, a dar cumplimiento a las decisiones judiciales que le fueron notificadas por conducto de un agente judicial en octubre de 2015. Por último, el Comité había indicado que este tipo de vulneración de la libertad sindical perjudicaba considerablemente a ambos dirigentes sindicales que se encontraban en situación de privación de sus ingresos desde su despido.*
110. *El Comité observa que, en su comunicación de abril de 2016, el Gobierno se limita a indicar que había informado a ambos dirigentes sindicales sobre los procedimientos de ejecución de la decisión judicial que les incumbía, y que mantendría informado al Comité del curso dado a las decisiones judiciales consignadas al empleador. El Comité entiende que, de acuerdo con la información que la organización querellante le hizo llegar en septiembre de 2016, la empresa aún no ha dado efecto a las sentencias de reintegro. En consecuencia, el Comité se ve obligado a urgir firmemente al Gobierno a que adopte inmediatamente todas las medidas necesarias para que la empresa dé cumplimiento sin más demora a las decisiones del Tribunal de El-Harrach (Argel) en las que se ordena el reintegro de los Sres. Nekache y Ammar Khodja con el pago de todos los salarios atrasados y de las indemnizaciones compensatorias conforme a las decisiones judiciales en cuestión. El Comité espera que el Gobierno le informe sin demora de la aplicación de su recomendación.*
111. *Con respecto a la situación del Sr. Benyacoub, el Comité acoge con satisfacción que, según el Gobierno, el trabajador haya sido reintegrado en su puesto. Habida cuenta de los alegatos según los cuales los despidos efectuados tuvieron por objeto intimidar a los trabajadores de correos que deseaban participar en acciones sindicales en la empresa, el Comité espera que se tomen todas las medidas necesarias para que el SNAP pueda ejercer sus funciones en el seno de la empresa sin que sus dirigentes o afiliados sean objeto de medidas restrictivas o intimidatorias.*

Recomendaciones del Comité

112. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte inmediatamente todas las medidas necesarias para que la empresa dé cumplimiento sin más demora*

a las decisiones del Tribunal de El-Harrach (Argel) en las que se ordena el reintegro de los Sres. Nekache y Ammar Khodja con el pago de todos los salarios atrasados y de las indemnizaciones compensatorias conforme a las decisiones judiciales en cuestión. El Comité espera que el Gobierno le informe sin demora de la aplicación de su recomendación, y

- b) el Comité espera que se tomen todas las medidas necesarias para que el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores de Correos (SNAP) pueda ejercer sus funciones en el seno de la empresa sin que sus dirigentes o afiliados sean objeto de medidas restrictivas o intimidatorias.*

CASO NÚM. 2997

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por

- el Sindicato de Luz y Fuerza Zárate (SLFZ) y
- la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan despidos antisindicales, suspensiones de trabajadores por estar afiliados al Sindicato de Luz y Fuerza Zárate-CTA y por participar en medidas de fuerza, así como la agresión física a un sindicalista y amenazas de muerte a un afiliado

- 113.** El Comité examinó por última vez el presente caso en su reunión de octubre de 2013 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 370.º informe, párrafos 114 a 129, aprobado por el Consejo de Administración en su 319.ª reunión (octubre de 2013)].
- 114.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de marzo y septiembre de 2014 y octubre de 2015.
- 115.** La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 116.** En su último examen del caso, en octubre de 2013, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 370.º informe, párrafo 129]:
- a)* en lo que respecta al alegado despido de los Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes por haberse afiliado al SLFZ-CTA, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre el resultado de los procesos judiciales en curso;
 - b)* en cuanto a las alegadas suspensiones por dos o tres días de todos los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA por haber participado en medidas de acción directa en protesta por los

despidos de los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA, el Comité, a efectos de poder analizar estos alegatos con todos los elementos de información, pide al Gobierno que sin demora le informe sobre el resultado de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa de la provincia de Buenos Aires y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto;

- c) en lo que respecta al alegato según el cual el 8 de junio de 2012 el sindicalista, Sr. Ricardo Rossi, fue agredido físicamente (sufrió triple fractura del maxilar y otras heridas) en la empresa y el afiliado, Sr. Oscar Martínez, que acudió en su ayuda fue amenazado de muerte, el Comité lamenta profundamente estos hechos de violencia y espera firmemente que las denuncias penales mencionadas por el Gobierno han dado curso a la realización de investigaciones sin dilación que permitirán deslindar responsabilidades, procesar y sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos. El Comité pide encarecidamente al Gobierno que le informe al respecto;
- d) en cuanto a los alegatos según los cuales los querellantes alegan que al sindicalista, Sr. Rossi, no se le pagan sus salarios desde el día de la agresión (según los querellantes la autoridad judicial ordenó el pago de sus salarios pero la empresa no acata la sentencia), el Comité pide encarecidamente al Gobierno que vele sin demora por el cumplimiento de la sentencia que habría ordenado el pago de los salarios dejados de percibir por el Sr. Rossi y que le informe sobre toda medida adoptada a este respecto, y
- e) en lo que respecta a los alegatos según los cuales el 9 de agosto de 2012 se abrió una instancia de diálogo entre la empresa y el SLFZ-CTA por un período de 60 días que, entre otras cosas, preveía suspender los efectos de los despidos, pero que la empresa no cumplió con sus compromisos, el Comité pide al Gobierno que le informe sin demora sobre los resultados de las investigaciones realizadas por la autoridad administrativa provincial y sobre las decisiones que se habrían adoptado al respecto. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para fomentar el diálogo entre las partes, con el objetivo de alcanzar un clima armonioso de relaciones profesionales.

B. Respuesta del Gobierno

- 117. Mediante comunicaciones de marzo y septiembre de 2014 y de octubre de 2015, el Gobierno brinda las siguientes informaciones adicionales.
- 118. En cuanto a los alegatos de despido de los Sres. Christian Altamirano y Roberto Funes por haberse afiliado al SLFZ-CTA, así como de suspensiones por dos o tres días de todos los trabajadores afiliados al SLFZ-CTA por haber participado en medidas de acción directa en protesta por los despidos de los trabajadores afiliados, el Gobierno informa que se llegó a un acuerdo general entre el SLFZ-CTA y la empresa, así como a acuerdos individuales entre ésta y los trabajadores afiliados al sindicato, incluidos el Sr. Altamirano y el Sr. Martínez. El Gobierno indica que en virtud de estos acuerdos el conflicto planteado ha sido superado.
- 119. En cuanto a los alegatos de lesiones perpetradas contra el Sr. Ricardo Rossi y de impago de salarios al mismo desde el día de la agresión, el Gobierno informa de que dicho trabajador no habría celebrado acuerdo con la empresa pero que el Tribunal Correccional núm. 1 de Campana dictó una sentencia condenatoria contra los imputados por la agresión.

C. Conclusiones del Comité

- 120. *El Comité recuerda que el caso concierne alegatos de despidos antisindicales, suspensiones de trabajadores por estar afiliados al Sindicato de Luz y Fuerza Zárate-CTA y por participar en medidas de fuerza, así como la agresión física a un sindicalista y amenazas de muerte a un afiliado.*
- 121. *En cuanto a los alegatos de despido de los Sres. Altamirano y Funes por haberse afiliado al SLFZ-CTA, así como de suspensiones por dos o tres días de todos los trabajadores afiliados*

al SLFZ-CTA por haber participado en medidas de acción directa en protesta por los despidos de los trabajadores afiliados, el Comité toma nota de que, según informa el Gobierno, se habrían suscrito acuerdos entre el sindicato y la empresa, así como entre esta última y los trabajadores afiliados y que, en virtud de los mismos, se habría superado el conflicto planteado.

- 122.** *En cuanto a los alegatos de agresiones al Sr. Rossi (en relación a las cuales también se alegaron amenazas de muerte, al acudir en auxilio, al Sr. Martínez – afiliado con el que la empresa habría posteriormente suscrito un acuerdo), el Comité toma nota de que, según informa el Gobierno, el Tribunal Correccional núm. 1 de Campana dictó una sentencia condenatoria contra los imputados. El Comité espera que dicha sentencia habrá dilucidado los distintos alegatos planteados.*
- 123.** *En cuanto a los alegatos de impago de salarios al Sr. Rossi desde el día de la agresión, el Comité observa de que el Gobierno simplemente indica que no se habría celebrado un acuerdo entre la empresa y este sindicalista. El Comité recuerda que en su anterior examen del caso había tomado nota de que, según los querellantes, la autoridad judicial había ordenado el pago de los salarios de este sindicalista pero la empresa no acataba la sentencia. El Comité espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de la sentencia relativa al pago de los salarios dejados de percibir por el Sr. Rossi.*

Recomendación del Comité

- 124.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:*

El Comité espera que el Gobierno tomará las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de la sentencia relativa al pago de los salarios dejados de percibir por el Sr. Rossi.

CASO NÚM. 3183

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de Burundi presentada por la Confederación de Sindicatos Libres de Burundi (CSB)

Alegatos: la organización querellante alega el despido antisindical y la suspensión de los contratos de trabajo de los miembros de la junta directiva del sindicato de la empresa de telecomunicaciones

- 125.** La queja figura en una comunicación de la Confederación de Sindicatos Libres de Burundi (CSB) de fecha 28 de diciembre de 2015.
- 126.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de octubre-noviembre de 2016, el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que se indicaba que, de conformidad con la norma

de procedimiento establecida en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, el Comité podría presentar un informe sobre el fondo de la cuestión en su próxima reunión, aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo [véase 380.º informe, párrafo 8]. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información alguna.

- 127.** Burundi ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Alegatos de la organización querellante

- 128.** En su comunicación de fecha 28 de diciembre de 2015, la organización querellante alega que la empresa ECONET LEO S.A., en adelante la nueva empresa (anteriormente denominada U-COM BURUNDI S.A., en adelante la empresa): i) ha despedido de manera improcedente a un miembro de la junta directiva del sindicato de trabajadores de U-COM BURUNDI, «SYTCOM», afiliado a la CSB; ii) ha suspendido indefinidamente los contratos de los miembros de la junta directiva del sindicato, y iii) ha rescindido arbitrariamente los contratos de numerosos trabajadores de la empresa.

- 129.** La organización querellante afirma que, tras la fusión de las compañías ECONET WIRELESS BURUNDI y U-COM BURUNDI S.A., más de 60 empleados fueron despedidos a causa de presuntas dificultades económicas. Esta organización alega que, cuando se dispusieron a defender los derechos de los trabajadores en el marco de la fusión empresarial, los miembros de la junta directiva del sindicato SYTCOM fueron objeto de una suspensión indefinida de contrato, con efecto a partir del 23 de diciembre de 2015, en contravención de las disposiciones aplicables, es decir, del reglamento interno de la empresa (artículos 57, 58 y 59), el Código del Trabajo de Burundi (artículos 37 y 70) y el convenio colectivo interprofesional del trabajo de 3 de abril de 1980 (artículo 24). Las personas afectadas por esta suspensión fueron los Sres. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris Nahimana, Bernard Mdikabandi y de la Sra. Bégnigne Nahimana. De acuerdo con la CSB, esta medida se suma al despido improcedente de un miembro de la junta directiva de SYTCOM, Sr. Alexis Bizimana, en agosto de 2015.

- 130.** La organización querellante observa que SYTCOM presentó un preaviso de huelga en febrero de 2015, a fin de oponerse al proceso de reestructuración. Del mismo modo señala que, a pesar de las intervenciones del comité de diálogo social y de las autoridades públicas, quienes recomendaron al empleador que organizara un diálogo social franco e indicase claramente un plan social, las negociaciones entabladas en marzo de 2015 por la empresa y SYTCOM resultaron infructuosas. La CSB también declara que, tras la crisis política advenida en el país en abril de 2015, las autoridades de la nueva empresa abandonaron el territorio nacional.

- 131.** La CSB considera que los despidos y suspensiones decretados carecen de fundamento y no se deben sino a la afiliación sindical de los interesados. Según la organización querellante, dichas medidas traducen un intento deliberado del empleador por intimidar a otros miembros del sindicato y, de este modo, impedirles desempeñar sus funciones en materia de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores. En ese sentido, destaca que el nuevo empleador se ha mostrado reacio a reconocer al sindicato como órgano legítimo de representación de los intereses de los trabajadores.

B. Conclusiones del Comité

132. *El Comité lamenta profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya proporcionado las observaciones y la información solicitadas en los plazos señalados, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente efectuado en su reunión de octubre-noviembre de 2016, a que las presentara. En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin contar con las informaciones que esperaba recibir del Gobierno.*
133. *En primer lugar, el Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. En ese sentido, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase 1.º informe del Comité, párrafo 31].*
134. *El Comité observa que, en el presente caso, los alegatos de la organización querellante se refieren a la suspensión y el despido de representantes sindicales en el marco de la fusión de dos empresas de telecomunicaciones en Burundi, con motivo de la cual se procedió a una reducción de personal (más de 60 personas, según la organización querellante).*
135. *En cuanto a las consecuencias sociales de la fusión de ambas empresas, el Comité considera que sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. Además, en el caso en que deban aplicarse nuevos programas de reducción de personal, el Comité solicita que se lleven a cabo negociaciones en consulta con las empresas concernidas y las organizaciones sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 1082].*
136. *En cuanto a los alegatos relativos a la suspensión de cuatro representantes del sindicato que únicamente habrían ejercido actividades sindicales legítimas y que, de acuerdo con la información disponible, siguen siendo objeto de sanción, el Comité, ante la falta de comentarios del Gobierno, observa que esta suspensión se decretó en un momento de profunda tensión entre la dirección de la empresa y los representantes de SYTCOM y tan sólo unos días después del fracaso del procedimiento de conciliación relativo al expediente de solicitud de despido que abrió la nueva empresa. En defecto de indicaciones adicionales, el Comité considera que estas medidas podrían restringir seriamente el ejercicio de los derechos sindicales en el seno de la empresa en cuestión. El Comité recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 799]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación independiente en relación con los alegatos relativos a la suspensión de los Sres. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris*

Nahimana, Bernard Mdikabandi y de la Sra. Bégnigne Nahimana. En caso de constatarse la comisión de actos de discriminación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas de reparación necesarias, incluido el reintegro de los trabajadores afectados sin pérdida de salarios. El Comité pide al Gobierno que le informe acerca de todas las medidas adoptadas a tal efecto y de sus resultados.

- 137.** *En cuanto al despido del Sr. Alexis Bizimana, representante del sindicato, en agosto de 2015, el Comité observa que, en una carta de fecha diciembre de 2015, el director general ejecutivo de la nueva empresa reconoció que el envío de la carta de despido al interesado había constituido un error, puesto que no se habían ultimado los procedimientos en materia de despido de representantes del personal. El Comité observa que la organización querellante no proporciona información adicional al respecto. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que facilite información completa sobre la situación del Sr. Alexis Bizimana y que, en su caso, adopte las medidas de reparación necesarias.*
- 138.** *El Comité lamenta no haber recibido información de la empresa debido a la falta de respuesta del Gobierno. En ese sentido, pide al Gobierno que obtenga informaciones de la organización de empleadores y de la empresa concernidas, si así lo desea, a fin de poder disponer de su punto de vista sobre las cuestiones en instancia.*

Recomendaciones del Comité

- 139.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se lo instó a ello, incluso mediante un llamamiento urgente, y le solicita que responda a la mayor brevedad;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo sin demora una investigación independiente en relación con los alegatos relativos, en particular, a la suspensión de los Sres. Alain Christophe Irakiza, Martin Floris Nahimana, Bernard Mdikabandi y de la Sra. Bégnigne Nahimana. En caso de constatarse la comisión de actos de discriminación sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas de reparación necesarias, incluido el reintegro de los trabajadores afectados sin pérdida de salarios. El Comité solicita al Gobierno que le informe acerca de todas las medidas adoptadas a tal efecto y de sus resultados. Del mismo modo, le pide que facilite información completa sobre la situación del Sr. Alexis Bizimana y que, en su caso, adopte las medidas de reparación necesarias, y*
 - c) el Comité pide al Gobierno que solicite informaciones de las organizaciones de empleadores concernidas, a fin de poder disponer de su punto de vista, así como del punto de vista de la empresa en cuestión, sobre los asuntos en instancia.*

CASO NÚM. 3003

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Quejas contra el Gobierno del Canadá
presentada por
el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC)
en nombre de**

- **la Federación de Profesores de Enseñanza Primaria de Ontario (ETFO) y**
- **el Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (CUPE),**

respaldadas por

- **la Internacional de la Educación (IE) y**
- **la Federación de Docentes del Canadá (FDC)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Ontario infringió el derecho de los profesores y del personal de apoyo del sector de la educación pública a elegir a sus representantes, a entablar un proceso de negociación colectiva libre y constructiva, y a participar en huelgas legales

- 140.** La queja figura en una comunicación de fecha 8 de enero de 2013 presentada por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC), en nombre de la Federación de Profesores de Enseñanza Primaria de Ontario (ETFO), y en una comunicación de fecha 9 de diciembre de 2014, presentada por el Sindicato Canadiense de Trabajadores del Sector Público (CUPE). Por su parte, la Federación de Docentes del Canadá (FDC) y la Internacional de la Educación (IE) se adhirieron a la queja el 17 y el 25 de enero de 2013, respectivamente.
- 141.** El Gobierno del Canadá transmitió las observaciones del Gobierno de la provincia de Ontario mediante comunicaciones de fechas 20 de septiembre de 2013 y 10 de febrero de 2015.
- 142.** El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de los querellantes

- 143.** Por comunicación de fecha 8 de enero de 2013, el CLC explica que la ETFO es el agente de negociación de aproximadamente 76 000 trabajadores, entre los que se incluyen profesores de escuelas primarias de habla inglesa, profesores ocasionales, educadores de la primera infancia y profesionales de la educación empleados en escuelas públicas de enseñanza primaria de Ontario. Mientras que los derechos de negociación de los profesores — incluidos los ocasionales — se sitúan en el marco de la organización provincial, la ETFO tiene representantes en cada junta escolar de distrito y ha establecido unidades de negociación para otros empleados del sector de la educación a los que representa.

- 144.** El CLC explica que en Ontario la participación de los docentes en la negociación colectiva se rige por la Ley de Educación y la Ley sobre Relaciones Laborales, de 1995, mientras que otros trabajadores del sector de la educación están sujetos sólo a esta última. Por ley, las juntas escolares de distrito son los empleadores de los miembros de la ETFO, y cada junta negocia un convenio colectivo independiente con el agente de negociación que representa a cada unidad de negociación.
- 145.** Las organizaciones querellantes explican que durante los períodos 2004-2008 y 2008-2012 se llevaron a cabo negociaciones voluntarias y centralizadas a nivel provincial que permitieron alcanzar acuerdos marco entre la ETFO y la Asociación de Juntas de Escuelas Públicas de Ontario (OPBSA), los cuales sentaron la base para la negociación local. De hecho, muchas de las disposiciones incluidas en los acuerdos marco debían figurar también en los acuerdos locales a fin de poder obtener financiación provincial, si bien las partes podían negarse a incorporarlas. A fin de que todas las condiciones relativas al empleo fueran legalmente vinculantes, se establecieron mediante negociaciones a nivel local, y fueron incluidas en acuerdos locales y ratificadas tanto por el agente de negociación como por los empleadores de la junta escolar. Como resultado, han habido diferencias locales entre los distintos convenios colectivos y, en el pasado, algunas juntas escolares locales indicaron su intención de mantenerse al margen de los acuerdos alcanzados a nivel provincial por la OPSBA. Dicho esto, las partes han adoptado generalmente el modelo provincial, pues tal era el requisito para obtener fondos adicionales.
- 146.** El CLC explica además que en toda la provincia de Ontario los últimos convenios colectivos aplicables a los profesores de enseñanza primaria y secundaria y al personal de apoyo vencieron el 31 de agosto de 2012. Al respecto, indica que era bastante corriente que los representantes de la ETFO y las juntas locales siguieran negociando mucho después de que caducara un convenio y que, conforme a las disposiciones de la Ley sobre Relaciones Laborales, cuando un convenio colectivo ha expirado y no se ha establecido uno nuevo, las condiciones del convenio caducado siguen vigentes.
- 147.** El CLC alega que en febrero de 2012 la ETFO y otros sindicatos del sector de la educación recibieron una notificación, según la cual el Ministerio de Educación había organizado unilateralmente reuniones diferentes con cada sindicato para hablar de la siguiente serie de negociaciones. En la primera reunión provincial, el Ministerio presentó a la ETFO una lista de «parámetros» no negociables que debían incluirse en un nuevo acuerdo marco provincial (lo que se denominó Mesa de Discusión Provincial o PDT). Entre esos parámetros figuraban los convenios colectivos obligatorios de dos años, el aumento salarial del cero por ciento durante dos años, la sustitución de las prestaciones de jubilación y de los planes de licencia por enfermedad comprendidos en los convenios colectivos por nuevos planes a corto plazo de licencia por enfermedad, la revisión de los baremos salariales de los profesores, con el propósito de reestructurarlos, y la inmovilización durante dos años de la posición de los profesores en el baremo salarial con respecto a su experiencia y calificaciones.
- 148.** Según el CLC, la ETFO señaló claramente al Gobierno provincial que tales parámetros eran inaceptables y que pretendía ampliar el alcance de las negociaciones con el fin de buscar métodos alternativos para conseguir ahorrar fondos. La ETFO trató además de determinar lo siguiente: si las negociaciones debían llevarse adelante con el Gobierno provincial, con la OPBSA o bien con cada junta escolar individualmente; si los acuerdos que se establecieran con el Gobierno provincial o las juntas escolares serían jurídicamente vinculantes, y cuál sería la relación entre estas negociaciones provinciales y la negociación colectiva, en virtud de la Ley sobre Relaciones Laborales, especificando en particular si en los casos en que se acordaran concesiones a nivel provincial también existía la posibilidad de que se pidieran concesiones adicionales a nivel local. Como no obtuvo respuestas claras a estas preguntas, la ETFO decidió no participar en las negociaciones provinciales y optó por ejercer su derecho, en virtud de la Ley sobre Relaciones Laborales, la Carta de Derechos y Libertades

del Canadá y la legislación internacional, a entablar negociaciones a nivel local con cada empleador con respecto a cualquier parámetro económico que el Gobierno de Ontario quisiera imponer a las partes.

- 149.** Según el CLC, en los meses siguientes el Gobierno de Ontario continuó presionando a la ETFO para que volviese a entablar negociaciones centralizadas. A tal efecto, las autoridades se comunicaron directamente con los miembros del CLC a través de YouTube y otras redes sociales, a fin de convencer a los profesores de «volver al redil», y amenazaron con imponer sus condiciones por vía legislativa de no poder alcanzarse un acuerdo. La ETFO manifestó sistemáticamente que estaría dispuesta a entablar discusiones con el Gobierno provincial a condición de que no hubiera condiciones previas y de que las partes pudieran plantear y discutir cuestiones que les preocupaban.
- 150.** El CLC indica que otros sindicatos del sector de la educación, como la Asociación de Profesores Católicos de Inglés de Ontario (OECTA), habían estado de acuerdo en llevar a cabo negociaciones con el Gobierno provincial. Así, el 5 de julio de 2012, la OECTA y el Gobierno provincial anunciaron que habían concertado un memorando de entendimiento con respecto a ciertas cuestiones. Según el CLC, siguiendo la perspectiva de los parámetros gubernamentales antes citados, dicho memorando modificó radicalmente las disposiciones sobre la licencia por enfermedad de los profesores que habían estado vigentes durante decenios, suprimió determinadas prestaciones para los jubilados, redujo otros derechos a licencias, disminuyó la financiación destinada al desarrollo profesional de los maestros de enseñanza primaria y decretó una congelación salarial durante un período de dos años. Otras disposiciones se centraron, en particular, en un procedimiento para cubrir puestos de profesores ocasionales a largo plazo y vacantes normales a partir de un listado establecido, y propusieron modificaciones al plan de pensiones de los docentes. Asimismo, otros sindicatos firmaron acuerdos de esta índole con el Gobierno provincial. Por el contrario, pese a sus esfuerzos por convencer a los sindicatos de profesores de establecer acuerdos similares a los alcanzados con la OECTA, el Gobierno no logró su propósito en el caso de la ETFO, la Federación de Profesores de Enseñanza Secundaria de Ontario (OSSTF) y el CUPE.
- 151.** El CLC afirma que el 16 de agosto de 2012, la Ministra de Educación transmitió a los medios de comunicación y a las partes opositoras un proyecto de ley con carácter preventivo relativo a la «vuelta al trabajo», que se aplicaría antes de producirse una huelga o una amenaza real de huelga en cualquier junta escolar local. El proyecto de ley no fue discutido con la ETFO, y tampoco le fue suministrada una copia del texto. El 27 de agosto de 2012, el proyecto de ley núm. 115 de la legislatura de Ontario fue presentado para primera lectura. La segunda lectura tuvo lugar el 28 de agosto, y la tercera el 10 de septiembre del mismo año. Un día después, la ley denominada «Los alumnos primero» (PSFA) fue aprobada por la asamblea legislativa y obtuvo la sanción real.
- 152.** La organización querellante alega que la ley PSFA estableció «período de restricción», durante el cual sus disposiciones se aplicaron a las juntas escolares, los empleados de dichas juntas, los agentes de negociación y los convenios colectivos del sector de la educación. Se trataba de un período de dos años que para la mayoría de los trabajadores comenzó el 1.º de septiembre de 2012, aunque la reglamentación de la PSFA permitía ampliarlo un año más, posibilitando así una duración de tres años. Asimismo, la ley estableció el requisito obligatorio de que durante el período de restricción se adoptaran e incluyeran en todos los convenios colectivos de la ETFO condiciones «esencialmente idénticas» a las del memorando de entendimiento convenido con la OECTA («condiciones exigidas»), salvo que el Gabinete provincial modificara dichas condiciones. Como se explicó antes, entre dichas condiciones se incluían disposiciones sobre la congelación de las indemnizaciones durante el período de control, la eliminación de días de licencia por enfermedad acumulados, la reducción del número de días de enfermedad a los que el trabajador tiene derecho, el establecimiento de hasta tres días libres no remunerados durante el segundo año, el cambio

de las prestaciones de jubilación, la eliminación o el límite de los días de licencia, y el recorte de la financiación destinada al desarrollo profesional de los profesores de enseñanza primaria. Además, la ley PSFA fijó en dos años la duración de los convenios colectivos. Asimismo, prohibió que, en cualquier circunstancia, las juntas escolares proporcionen cualquier tipo de indemnización por los pagos no recibidos durante el período de moderación impuesto, todo ello independientemente de los cambios económicos. La autoridad que la ley otorgaba a la Ministra y al Gabinete les permitía efectivamente controlar el proceso de negociación y sus resultados, lo que abarca el derecho de huelga. Los capacitaba, en particular, para imponer convenios colectivos y sus condiciones a los agentes de negociación sin restricción alguna, impidiendo así a las partes convenir y aplicar condiciones de empleo negociadas libremente mediante un proceso de negociación colectiva de buena fe. Además, de acuerdo con esta ley, todos los convenios colectivos negociados y ratificados a nivel local durante el período de restricción debían ser aprobados por la Ministra de Educación para poder entrar en vigor. La PSFA otorgó de hecho a la Ministra el poder de especificar la fecha en la que el convenio colectivo aprobado entraría en vigor, la cual podría fijarse hasta tres meses después de la presentación del convenio para su aprobación. Además, mediante una orden del Gabinete, este período podría ser ampliado sin restricción. Durante este lapso de inactividad, las condiciones que se aplicaban antes de la negociación del nuevo convenio colectivo seguirían aplicándose con arreglo a las condiciones estipuladas en la ley.

- 153.** Según el CLC, durante el proceso de aprobación, la Ministra podía también notificar al Gabinete que el acuerdo era incompatible con las condiciones exigidas, en cuyo caso el Gabinete tenía la facultad de introducir condiciones «compatibles» en los convenios colectivos, de ordenar que cualquier condición o disposición quedara sin efecto, de exigir a las partes que negociaran un nuevo convenio colectivo, o de solicitar cualquier otra medida que considerara necesaria dadas las circunstancias. El CLC alega que, en esencia, estas disposiciones otorgaron al Gabinete la autoridad para reformular los convenios colectivos sobre la base de la «opinión» de la Ministra, sin limitar el alcance de tales intervenciones.
- 154.** El CLC alega asimismo que la ley PSFA había impedido que los empleados que actuaban como agentes de negociación pudieran convocar o autorizar huelgas legales o promover de cualquier forma su realización. Si bien el derecho a la huelga no fue explícitamente prohibido, el Gabinete quedó habilitado para poner fin a las huelgas y prohibirlas en el futuro, actuando sobre la base de la opinión de la Ministra. Del mismo modo, el Gabinete podía también imponer convenios colectivos cuando «hubiera indicios» de que las partes no iban a ser capaces de concertar un convenio colectivo antes del 31 de diciembre. Es más, según el CLC, la ley PSFA limitó la jurisdicción y la independencia de los árbitros del Consejo de Relaciones del Trabajo de Ontario (OLRB), pues disponía que los laudos debían incluir las condiciones requeridas y no podían ser incompatibles con esas condiciones, y que cualquier sentencia arbitral que no estuviera en consonancia con tales condiciones se consideraría sin efecto en la medida en que era incompatible con las mismas. En el marco de la PSFA, los árbitros y el OLRB carecían también de las competencias necesarias para pronunciarse sobre la validez constitucional de una ley, regulación o disposición adoptada con arreglo a la ley, o sobre su posible conflicto con el Código de Derechos Humanos de Ontario.
- 155.** La organización querellante considera que, mediante la promulgación de la PSFA, el Gobierno de Ontario ha infringido de forma sustancial elementos fundamentales de la libertad sindical, ha despojado efectivamente a los empleados de su derecho a elegir a sus representantes, ha impedido la negociación colectiva libre y ha eliminado el derecho real a la huelga sin reemplazarlo por un proceso de arbitraje justo e imparcial. El CLC considera que estas medidas fueron mucho más allá de lo que era aceptable y razonable durante un período de estabilización. Además, alega que el Gobierno Provincial no realizó consultas abiertas, útiles y completas antes de introducir la legislación que alteró los acuerdos de negociación existentes, ni tampoco durante el propio proceso legislativo.

- 156.** En su comunicación de fecha 9 de diciembre de 2014, el CUPE presenta alegatos similares y solicita ser parte en la queja del CLC. Además, indica que el 31 de diciembre de 2012 firmó un memorando de entendimiento con el Ministerio de Educación. Si bien este documento contenía algunas mejoras y cambios en relación con el memorando de la OECTA, la ley PSFA constituyó la base de las negociaciones. El CUPE explica que, sin este acuerdo, el Gobierno Provincial habría impuesto de todas maneras las disposiciones de la PSFA, por lo que en la práctica el memorando convenido no era un acuerdo negociado libremente.
- 157.** El CUPE explica asimismo que, el 3 de enero de 2013, la Ministra de Educación anunció que el Gobierno iba a derogar la ley PSFA por considerar que ésta había perdido utilidad. El 5 de enero de 2013, el CUPE ratificó su memorando de entendimiento con el Ministerio de Educación y recomendó su adopción por parte de las unidades de negociación a nivel local. El sindicato explica que si bien el memorando no era un acuerdo negociado libremente, de no haberlo aceptado, los convenios colectivos impuestos a los sindicatos que no habían alcanzado un acuerdo se habrían impuesto también a sus unidades de negociación. El 14 de enero de 2013, todas las unidades de negociación del CUPE habían ratificado los convenios colectivos locales que acataban el memorando. El 21 de enero, el Gobierno anunció oficialmente que iba a derogar la ley PSFA. Aunque todos los representantes del CUPE ratificaron el memorando, hubo varias juntas escolares que no lo hicieron. Por este motivo, y con arreglo a un decreto, el 21 de enero se obligó a 39 unidades de negociación del CUPE a aceptar convenios colectivos. El 23 de enero se produjo la derogación de la ley PSFA. El CUPE señala que, pese a ello, los efectos de la PSFA continuaron vigentes a través de los convenios colectivos que se impusieron a las unidades de negociación o cuyas condiciones tuvieron que ser aplicadas por éstas.
- 158.** Por comunicación de fecha 19 de octubre de 2016, el CLC transmitió una carta de la ETFO en la que la federación explicaba que aunque la ley PSFA había sido derogada y que el recurso presentado en el Tribunal Superior de Ontario había prosperado, los derechos de que sus miembros disfrutaban antes de que se impusiera dicha ley no se habían restablecido todavía. El CLC aludió también a la supresión de muchos de los derechos que habían sido negociados durante decenios e indicó que todavía no había una decisión sobre su reparación ni se había establecido un calendario para la celebración de discusiones al respecto. La EFTO expresó, pues, su deseo de seguir adelante con la queja contra el Gobierno.

B. Respuesta del Gobierno

- 159.** En una comunicación de fecha 20 de septiembre de 2013, el Gobierno del Canadá transmitió la respuesta del Gobierno de Ontario sobre los alegatos de este caso. En ella, el Gobierno provincial pide al Comité que aplaze el examen del caso e indica que: 1) la ley PSFA ha sido derogada; 2) el Gobierno ha participado activamente en consultas detalladas con las partes interesadas (incluidos los sindicatos), a fin de proponer un nuevo modelo de negociación colectiva para el sector de la educación; 3) los sindicatos que se vieron afectados por la PSFA han firmado con el Gobierno de Ontario memorandos de entendimiento que modifican las condiciones impuestas por dicha ley, y 4) se presentó ante el Tribunal Superior de Ontario un recurso constitucional contra la PSFA cuyo objeto principal era dilucidar si la ley violaba la libertad sindical, a la luz de lo dispuesto en el artículo 2, apartado *d*), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá.
- 160.** En una comunicación de fecha 10 de febrero de 2015, el Gobierno informó de que el procedimiento interno ante el Tribunal Superior había sido aplazado con el consentimiento de las partes, en espera del resultado de tres casos que se habían sometido al Tribunal Supremo del Canadá, los cuales, a juicio de las partes, guardaban relación con el procedimiento interno. Habida cuenta de este aplazamiento, el Gobierno solicitó una vez más al Comité que pospusiera el examen del caso. El Gobierno informó además del fin de

las consultas con las partes interesadas del sector de la educación (incluyendo sindicatos, federaciones de docentes y asociaciones de mandatarios), y de la entrada en vigor de la Ley núm. 122 (ley sobre la negociación colectiva en las juntas escolares, 2014) en abril de 2014. La nueva legislación estableció un nuevo marco jurídico para la negociación colectiva en el sector de la educación de Ontario mediante la creación de un proceso de negociación colectiva de dos niveles y el establecimiento de funciones claramente definidas para todas las partes.

C. Conclusiones del Comité

161. *El Comité toma nota de que en su comunicación de fecha 8 de enero de 2013, el CLC alega que el Gobierno de Ontario violó los derechos de libertad sindical de los profesores y el personal de apoyo en el sector de la educación pública, en particular, su derecho a elegir a sus representantes, a participar en procesos de negociación colectiva libres y provechosos, y a tomar parte activa en huelgas legales. Asimismo, el Comité toma nota de los alegatos en este mismo sentido presentados por el CUPE en una comunicación de fecha 9 de diciembre de 2014.*

162. *El Comité toma nota de que las supuestas infracciones se refieren, en particular, a las acciones siguientes del Gobierno provincial: 1) la imposición de parámetros que debería seguir la negociación colectiva en el sector de la educación pública y las modalidades en que se llevó a cabo; 2) las conclusiones del memorando de entendimiento de la OECTA, en el que se disminuyeron considerablemente los derechos y las prestaciones existentes, y que el Gobierno provincial trató de imponer a otros sindicatos del sector; 3) tras el fracaso de la anterior, la adopción, el 11 de septiembre de 2012, de la ley PSFA, por la que se impuso efectivamente a los sindicatos el memorando de entendimiento, sin que éstos hubieran aceptado voluntariamente sus condiciones, y 4) el hecho de no mantener consultas con los sindicatos antes del proceso legislativo y durante el mismo.*

163. *El Comité toma nota de que la ley PSFA fue derogada el 23 de enero de 2013. Asimismo, toma también nota de que los convenios colectivos suscritos o impuestos como consecuencia de esa ley fueron mantenidos.*

164. *Por otra parte, el Comité toma nota de que, el 20 de abril de 2016, el Tribunal Superior de Ontario examinó los eventos que llevaron a la adopción de la PSFA y llegó a la conclusión de que:*

[134] ... entre el otoño de 2011 y la aprobación de la ley denominada «Los alumnos primero» (PSFA), Ontario infringió el derecho de los solicitantes, previsto en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, a participar en una negociación colectiva bien concebida.

[135] Del examen del contexto de la Carta y de los derechos que ésta otorga se desprende que el proceso seguido fue en esencia defectuoso y que, debido a su concepción, no podía dar lugar a una negociación colectiva sustancial. Ontario, actuando por sí solo, ideó un proceso y estableció los parámetros que le permitirían aplicar las restricciones económicas que había definido y luego estableció un programa que limitaba la capacidad de las demás partes para participar de manera significativa.

165. *El Comité toma nota, además, de que el Tribunal examinó el alegato de que la PSFA suprimió el derecho de huelga y de que ello representaba un obstáculo importante para la negociación colectiva. El Tribunal llegó a la conclusión de que:*

[187] ... no es posible disociar toda consideración sobre la limitación del derecho de huelga del impacto de la ley «Los alumnos primero», en lo que se refiere a la libertad sindical. La citada ley exigía, de hecho, que los convenios respetaran las disposiciones del acuerdo de la OECTA. Para los solicitantes, dejó de haber una verdadera negociación colectiva en cuanto Ontario declaró que estos pasos eran una «hoja de ruta» para todos los convenios restantes.

La aprobación de la ley «Los alumnos primero» dejó claro que tal negociación no ocurriría, ya que los convenios tenían que ser: «sustancialmente similares» a lo dispuesto en el memorando de entendimiento de la OEETA; o «sustancialmente idénticos» al memorando si no habían entrado en vigor antes del 31 de agosto de 2012; y, si a 31 de diciembre no había todavía otro convenio en vigor, podía imponerse otro convenio, y de hecho así sucedía. La capacidad de Ontario (del Teniente Gobernador del Consejo) para prohibir una huelga terminó eliminando por completo la capacidad de los solicitantes para actuar contra las acciones del Gobierno y para utilizar su organización sindical en la perspectiva de impulsar sus objetivos en lo que se refiere a sus contratos. Si «había indicios» de que no podían alcanzar con sus empleadores respectivos (juntas escolares) un convenio en consonancia con el acuerdo de la OEETA, o si no habían llegado a un acuerdo en conformidad con dicha instrucción a 31 de diciembre de 2012, Ontario podía eliminar el último recurso que les quedaba para posibilitar la negociación colectiva: el derecho de huelga. Como resultado, una vez que se impusiera un acuerdo, prevalecería la Ley sobre Relaciones Laborales. Entonces, cuando hubiera un acuerdo en vigor, regiría la prohibición de ir a la huelga mientras existiese un convenio colectivo efectivo. El hecho de que no se hubiera dictado ninguna orden de prohibición de huelga no cambiaba la situación. La amplitud de la orden de prohibición dictada por el Teniente Gobernador del Consejo podría extenderse mucho más allá de un paro laboral real, pudiendo aplicarse también a «amenazas» de huelga o a su incitación. Ello constituye obviamente un obstáculo para quienes desearan hacer algo en apoyo de una huelga...

- 166.** *El Comité toma nota de que el Tribunal llegó a la conclusión de que las acciones del Gobierno de Ontario, según se alega en el presente caso, infringían el artículo 2, apartado d), de la Carta de Derechos y Libertades (párrafo 210 de la sentencia) y de que la violación de la libertad sindical de los solicitantes no se había justificado claramente con arreglo a la sección 1 de la Carta de Derechos y Libertades (párrafo 271 de la sentencia).*
- 167.** *El Comité nota de que, en su comunicación de fecha 19 de octubre de 2016, el CLC informa del deseo de la EFTO de seguir adelante con la queja, dado que muchos de los derechos que habían sido negociados durante decenios fueron suprimidos sin que todavía se hubiera tomado una decisión con respecto a su reparación, ni se hubiera establecido un calendario para la celebración de estas discusiones.*
- 168.** *A propósito, el Comité toma nota de que, si bien la cuestión de la reparación fue debatida, el Tribunal no tomó una decisión al respecto:*

[2] ... Al inicio, las partes informaron al Tribunal de su acuerdo en el sentido de que, en aquel momento, sólo se pidiera al Tribunal que considerara si había habido una violación del artículo 2, apartado d), y, en caso afirmativo, si ello estaba justificado en virtud de la sección 1 de la Carta. La cuestión de la reparación, si debía haberla, sería debatida entre las partes después de que se hubiera pronunciado una decisión y, de ser necesario, tras la presentación de nuevas observaciones al Tribunal.

- 169.** *El Comité toma nota en particular de las observaciones siguientes del juez:*

[273] Como se indicó al inicio del proceso, todavía no se me pide que establezca reparación alguna. No obstante, quisiera formular las siguientes observaciones. Las solicitudes se refieren a un ámbito complejo y en constante evolución de nuestra legislación. Las mociones fueron argumentadas cuando hacía menos de un año que el Tribunal Supremo del Canadá concluyera que el derecho a una negociación colectiva bien concebida no era derivativo, sino directo e inmediato. Todas las partes están buscando respuestas correctas a preguntas complejas. El hecho es que Ontario se encontraba, y quizá todavía se encuentre, en una situación económica difícil. De ser éste el caso, ello nos afecta a todos. Ontario aceptó que debía actuar. El problema de lo que ocurrió guarda relación con el proceso, no con el resultado final. Es posible que, si en el proceso se hubieran respetado adecuadamente los derechos de asociación de los sindicatos, los efectos económicos del resultado hubieran sido iguales o similares a los que se produjeron.

[274] Como sugiere la jurisprudencia y como señalé al principio del razonamiento, estamos tratando de encontrar un equilibrio adecuado en la relación entre empleadores y

empleados. Si bien la decisión tomada por las autoridades en este caso ha dado lugar a la presentación de demandas en Ontario, la búsqueda de equilibrio se lleva a cabo en ambas direcciones.

[276] La pauta del éxito en la búsqueda del equilibrio adecuado es la consecución de una negociación colectiva positiva, justa y constructiva. La actitud adversa y de confrontación que prevaleció durante la evolución de este caso no fue satisfactoria. Ambas partes contribuyeron a que así fuera. Ontario y los solicitantes gozan de una relación continua y duradera. Por el momento (sin haber oído ningún alegato), no veo claro qué se conseguiría mediante una reparación importante o excesivamente agresiva. ¿Se podría recompensar a una de las partes en detrimento del proceso en su conjunto? Todos seguimos aprendiendo y formando nuestro juicio al respecto.

[277] Pido a los abogados que consideren estas perspectivas en las discusiones que puedan mantener.

170. *Habida cuenta de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que el Gobierno de Ontario entable un diálogo con las organizaciones querellantes con miras a encontrar una reparación adecuada a la violación de los derechos de libertad sindical de las organizaciones querellantes y sus afiliados. Pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado de cualquier avance de la situación.*

171. *En lo que concierne al alegato de que la ley PSFA fue adoptada sin realizar consultas previas con los sindicatos, el Comité toma nota de que ello parece estar sustentado por las pruebas presentadas por las organizaciones querellantes al Comité y al Tribunal Superior de Ontario, y de que el Gobierno no rechaza este argumento. Al respecto, el Comité ha subrayado en diversas ocasiones el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses. Asimismo, consideró que era esencial que cuando se introduzca un proyecto de legislación que afecte la negociación colectiva o las condiciones de empleo, se proceda antes a consultas detalladas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 1072 y 1075]. El Comité espera que en el futuro el Gobierno de Ontario entable, desde los inicios del proceso, consultas detalladas y sin trabas con las organizaciones pertinentes de trabajadores y de empleadores con respecto a cualquier cuestión o propuesta de legislación que tenga incidencia en los derechos de los sindicatos.*

Recomendación del Comité

172. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la recomendación siguiente:*

Alentado por la evolución de la situación en este caso, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que el Gobierno de Ontario:

- entable un diálogo con las organizaciones querellantes con miras a establecer una reparación adecuada de la violación de los derechos de libertad sindical de las organizaciones querellantes y sus afiliados. Pide asimismo al Gobierno que lo mantenga informado de cualquier avance de la situación, y*
- en el futuro, entable desde los inicios del proceso consultas detalladas y sin trabas con las organizaciones pertinentes de trabajadores y de empleadores sobre cualquier cuestión o propuesta de legislación que tenga incidencia en los derechos de los sindicatos.*

CASOS NÚMS. 3143 Y 3151

INFORME DEFINITIVO

Quejas contra el Gobierno del Canadá

presentadas por

– **el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) y**

– **la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

en nombre de

los agentes de negociación del Consejo Nacional Mixto (NJC)

Alegatos: en el caso núm. 3143, el CLC alega que algunas de las enmiendas a la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público (PSLRA), contenidas en la ley ómnibus de ejecución del presupuesto, titulada Ley núm. 2 sobre el Plan de Acción Económico de 2013 (proyecto de ley C-4), vulneran el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. En el caso núm. 3151, el CLC y la ISP alegan que la ley ómnibus de ejecución del presupuesto, titulada Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2015 (proyecto de ley C-59), creaba excepciones a la PSLRA, lo que vulnera el derecho a la negociación colectiva

- 173.** La queja del caso núm. 3143 figura en una comunicación de fecha 13 de mayo de 2015 presentada por el Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) en nombre de los agentes de negociación del Consejo Nacional Mixto (NJC). La queja del caso núm. 3151 figura en una comunicación de fecha 10 de septiembre de 2015 presentada por el CLC y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), también en nombre de los agentes de negociación del NJC.
- 174.** El Gobierno del Canadá transmitió observaciones acerca de los alegatos contenidos en ambos casos en comunicaciones de fechas 31 de marzo y 29 de abril de 2016, y 25 de enero de 2017.
- 175.** El Canadá ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). No ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) ni el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
- 176.** El Comité examina conjuntamente los casos núms. 3143 y 3151, ya que ambos fueron presentados en nombre de los agentes negociadores del NJC con respecto a las medidas adoptadas por el Gobierno para enmendar la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público (PSLRA) mediante los sucesivos actos legislativos ómnibus de ejecución del presupuesto.

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

177. Mediante una comunicación de fecha 13 de mayo de 2015, el CLC presenta una queja en nombre de los agentes de negociación del NJC con respecto a las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno para enmendar la PSLRA, a través de la ley omnibus de ejecución del presupuesto, titulada Ley núm. 2 sobre el Plan de Acción Económico de 2013 (proyecto de ley C-4), así como medidas de transición conexas, que infringen el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

178. El CLC explica que los afiliados al NJC incluyen, entre otros, 18 agentes de negociación de la administración pública, el Consejo del Tesoro y varios «empleadores independientes». Este tiene por objeto facilitar el desarrollo conjunto, las consultas y el intercambio de información entre el Gobierno, en calidad de empleador, y los agentes de negociación de la administración pública a nivel federal acerca de cuestiones como el ajuste de la fuerza de trabajo, la seguridad y la salud, la prima al bilingüismo y los planes de salud de la administración pública. Los 18 sindicatos y asociaciones de trabajadores que se enumeran a continuación forman parte del grupo de agentes de negociación del NJC:

- Asociación de Funcionarios de Finanzas del Canadá;
- Asociación de Juristas;
- Asociación Canadiense de Controladores Aéreos, CATCA Unifor, Local 5454;
- Asociación Canadiense de Empleados Profesionales (CAPE);
- Asociación Federal Canadiense de Pilotos;
- Federación de la Marina Mercante del Canadá;
- Asociación Canadiense de Profesores de Escuelas Militares;
- Asociación de Jefes de Equipo de Astilleros del Gobierno Federal;
- Consejo de Artes y Oficios de Astilleros del Gobierno Federal (Este);
- Consejo de Artes y Oficios de Astilleros del Gobierno Federal (Oeste);
- Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad, Local 2228;
- Asociación Profesional de Funcionarios del Servicio Exterior;
- Instituto Profesional de la Administración Pública del Canadá (PIPSC);
- Alianza de la Administración Pública del Canadá (PSAC);
- Asociación de Empleados del Consejo de Investigaciones;
- Unifor, Local 2182;
- Unifor, Local 87-M;
- Sindicato de Funcionarios Penitenciarios del Canadá (CSN).

En conjunto, los agentes de negociación del NJC representan aproximadamente a 230 000 trabajadores del Gobierno Federal, que ocupan diversos puestos en sectores como

el servicio exterior, el ámbito judicial, el servicio de traducciones, los servicios de la salud, los sistemas informáticos, los servicios de programación y administración, los servicios correccionales y los servicios de fronteras. Por lo tanto, los agentes de negociación del NJC representan tanto a funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado como a otros muchos funcionarios que no ejercen esa autoridad.

179. La organización querellante explica además que los empleados de las unidades de negociación que han resultado afectadas como consecuencia de las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4 están empleados por la Secretaría del Consejo del Tesoro del Canadá en la administración pública federal central, así como en los siguientes organismos y organizaciones del Gobierno Federal:

- Organismo Canadiense de Renta (CRA);
- Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos (CFIA);
- Comisión Canadiense de Seguridad Nuclear (CNSC);
- Servicio Canadiense de Inteligencia y Seguridad (CSIS);
- Centro de Seguridad de las Telecomunicaciones, DND (CSE);
- Comisión de la Capital Nacional (NCC);
- Oficina Nacional de la Energía del Canadá (NEB);
- Junta Nacional de Cinematografía (NFB);
- Consejo Nacional de Investigaciones del Canadá (NRCC);
- Oficina del Auditor General del Canadá (OAGC);
- Superintendencia de Instituciones Financieras (OSFI);
- Organismo de Parques del Canadá (PCA);
- Consejo de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades (SSHRC);
- Personal de Fondos no Públicos de las Fuerzas Armadas Canadienses (SNPFCF);
- Centro de Encuestas Estadísticas (SSO).

180. El CLC indica que el proyecto de ley C-4 se presentó para su primera lectura en la Cámara de los Comunes federal el 22 de octubre de 2013. Esta compleja ley omnibus de ejecución del presupuesto se extendía más de 300 páginas e introducía enmiendas a alrededor de 20 leyes federales diferentes, entre otras la PSLRA. La organización querellante alega que las enmiendas a la PSLRA no eran enmiendas menores ni técnicas, sino que conllevaban una revisión exhaustiva del régimen estatutario de relaciones laborales aplicable a los funcionarios federales, en particular con respecto al procedimiento de resolución de conflictos en caso de bloqueo de las negociaciones y el procedimiento para la designación de los puestos que prestan servicios esenciales. El proyecto de ley C-4 también contenía disposiciones transitorias aplicables a la ronda de negociaciones que se había comenzado en el momento en que se presentó la queja.

181. El CLC alega que las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4 se presentaron al Parlamento sin celebrar ninguna consulta previa con los sindicatos o los

trabajadores afectados por las modificaciones, ni con los tribunales administrativos afectados. Según la organización querellante, el corto espacio de tiempo transcurrido desde que se presentó el proyecto de ley C-4 (22 de octubre de 2013) hasta que recibió la sanción real (12 de diciembre de 2013) hizo prácticamente imposible que pudiera consultarse adecuadamente a los agentes de negociación, u otros expertos en la materia, de buena fe o en modo alguno, o que éstos dispusieran de tiempo suficiente para expresar su opinión. Aunque algunos delegados sindicales comparecieron ante la Comisión Permanente de Finanzas para manifestar su preocupación por las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4, éstos dispusieron de menos de tres horas para prestar testimonio. Según el CLC, lo más problemático fue que el plazo para realizar modificaciones al proyecto de ley finalizaba a las 9 horas de la mañana del día en que los delegados sindicales debían prestar testimonio ante la Comisión, si bien este proceso no comenzó hasta las 11 horas. El CLC estima que ese procedimiento no puede considerarse en modo alguno una consulta adecuada.

182. La organización querellante indica que también se incluyeron otras modificaciones de las disposiciones transitorias de las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4 en el artículo 309 de la Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2014 (proyecto de ley C-31), que recibió la sanción real el 19 de junio de 2014.

183. El CLC alega que la Ley sobre el Plan de Acción Económico de 2013 introducía enmiendas a la PSLRA que vulneraban el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga en la administración pública federal. En particular, el CLC se refiere a los artículos 119 a 125 de la PSLRA en su forma enmendada, que establecen un nuevo procedimiento para la designación de los servicios esenciales y los puestos que prestan servicios esenciales, y que permiten al empleador determinar unilateralmente qué servicios son esenciales y designar puestos clasificados como servicios esenciales en cualquier momento. Además, la organización querellante indica que la definición de servicios esenciales no se limita únicamente a amenazas evidentes e inminentes, sino que define ampliamente los servicios esenciales como todo servicio, instalación o actividad que «es o será indispensable para garantizar la seguridad o la protección del público o de una parte del público». En otras palabras, la definición contempla incluso el caso hipotético de que un servicio pueda ser esencial en algún momento en un futuro lejano, lo que conlleva que puedan designarse como esenciales puestos y servicios que en realidad no lo son. El CLC apunta además que, aunque el artículo 122 obliga al empleador a consultar al agente de negociación sobre los puestos designados durante un período de consultas de sesenta días, no existe ningún mecanismo que permita examinar de manera independiente las designaciones unilaterales del empleador ni oponerse a ellas. La organización querellante explica que, de conformidad con la versión anterior de la ley, si el empleador y el agente de negociación no lograban concluir un acuerdo sobre servicios esenciales, cualquiera de ellos tenía la opción de recurrir a la Junta de Relaciones de Trabajo de la Administración Pública (ahora la Junta de Relaciones de Trabajo y Empleo de la Administración Pública) para que ésta determinara qué servicios eran esenciales y el tipo, el número y los puestos específicos que debían designarse como tal en un acuerdo. Según la organización querellante, las partes utilizaban eficazmente este procedimiento en el pasado.

184. La organización querellante señala que, como resultado de este nuevo procedimiento de designación de los servicios esenciales, el empleador ha designado indebidamente como esenciales una serie de puestos en una ronda de negociación que comenzó en 2014. Se refiere a los siguientes ejemplos:

- Grupo de Ciencias Aplicadas y Examen de Patentes (SP): el 78 por ciento de todos los puestos de meteorólogo adscritos al Gobierno Federal y que forman parte del grupo SP fueron designados como esenciales; entre estos puestos se incluyen pasantes cuyo trabajo debe supervisarse continuamente, meteorólogos que trabajan en la previsión

pública diaria (en contraposición a la previsión meteorológica esencial, como fenómenos meteorológicos adversos, y previsiones marítimas y aeronáuticas), y meteorólogos que desempeñan labores de investigación y de mantenimiento de los programas informáticos a largo a plazo. Pese a que los agentes de negociación se opusieron a la designación indebida de estos puestos en el contexto del proceso de consulta, el empleador apenas hizo cambios en las designaciones.

- Grupo de Servicios Fronterizos (FB), integrado por guardias fronterizos, junto con los encargados de la recaudación de derechos e impuestos y del cumplimiento de las prescripciones comerciales: en virtud de un proyecto de acuerdo de servicios esenciales propuesto por el Gobierno en 2013 y regulado por la legislación anterior, aproximadamente el 80 por ciento de la unidad de negociación del grupo FB estaba designado como esencial, pero, en caso de huelga, los miembros del sindicato que trabajaban en la frontera únicamente debían desempeñar funciones relativas a la seguridad y la protección, y no estaban obligados a recaudar derechos y tasas. Sin embargo, una vez que las enmiendas previstas en el proyecto de ley C-4 entraron en vigor, alrededor del 88 por ciento de los puestos en la misma unidad de negociación fueron designados unilateralmente como esenciales por el empleador, y estos trabajadores estaban obligados a desempeñar todas las funciones, no sólo las relativas a la seguridad y la protección. Habida cuenta de que durante los meses que transcurrieron no se produjeron cambios significativos ni en los puestos ni en los servicios que prestaban estos empleados, la organización querellante sostiene que no existe justificación alguna para que el empleador haya designado tantos puestos como esenciales.
- Cientos de nuevos puestos que se ocupan exclusivamente de políticas monetarias comerciales, y que nunca antes habían sido designados como esenciales, ahora habían sido designados con esta clasificación.

185. Además, la organización querellante señala que, en virtud del artículo 125, 2), un empleado designado como esencial debe desempeñar todas las funciones de su puesto, no sólo aquellas funciones que son esenciales. En otras palabras, un empleado que únicamente desempeña funciones relativas a servicios esenciales durante el 10 por ciento del tiempo debía seguir desempeñando el 100 por cien de sus funciones. Por lo tanto, según el CLC, la ley creaba un incentivo para que el empleador repartiera las funciones relativas a los servicios esenciales entre distintos puestos, de modo que se designaban en general un mayor número de puestos como esenciales. El CLC sostiene que el artículo 125, 2), también menoscababa la capacidad del resto de la unidad de negociación para organizar una huelga eficaz y cita el siguiente ejemplo. El Grupo de Medicina Veterinaria (VM), que está empleado por la Agencia Canadiense de Inspección de Alimentos, ha sido designado como esencial en un 70 por ciento. Su capacidad para organizar una huelga eficaz con la parte restante, no esencial, de la unidad de negociación se ha visto gravemente socavada por el hecho de que, en virtud del artículo 125, 2), de la PSLRA, sus colegas clasificados como «esenciales» están obligados a realizar tareas no esenciales durante la huelga.

186. La organización querellante también alega que, a consecuencia de las enmiendas, se ha denegado el derecho de huelga a algunos empleados no esenciales y se les ha obligado a utilizar el arbitraje obligatorio en caso de bloqueo de las negociaciones, incluso cuando no prestan servicios esenciales. El CLC se refiere a los artículos 194, 1), f) y 2), y 196, f), que prohíben a aquellos empleados cuyos puestos hayan sido designados como esenciales participar en ningún tipo de huelga.

187. Según la organización querellante, junto con las designaciones de los servicios esenciales, las enmiendas legislativas también han modificado el procedimiento de resolución de conflictos en caso de bloqueo de las negociaciones. Si bien el artículo 103 prevé que el

procedimiento de resolución de conflictos entre un empleador y el agente de negociación de una unidad de negociación es la conciliación, el artículo 104 establece dos excepciones. El artículo 104, 1), establece el arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos cuando así lo acuerden el empleador y el agente de negociación, y el artículo 104, 2), establece dicho mecanismo cuando, en la fecha en que se pueda presentar la notificación de negociación colectiva, al menos el 80 por ciento de los puestos de la unidad de negociación hayan sido designados como esenciales en virtud del artículo 120.

- 188.** El CLC afirma que el efecto combinado de los artículos 103 a 104 y 119 a 125 tiene una doble vertiente. Por un lado, se deniega el derecho de huelga a los trabajadores no esenciales de las unidades de negociación que han sido designadas como esenciales en más de un 80 por ciento y se obliga a estos trabajadores a aceptar el arbitraje obligatorio, independientemente de si quieren o no hacer una huelga y/o creen que pueden organizar una huelga eficaz. Por otro lado, en las unidades de negociación en las que el nivel de designación es igual o inferior al 79 por ciento, aunque se permite que los trabajadores no esenciales se declaren en huelga, esto se prohíbe a los trabajadores de la unidad de negociación que prestan servicios esenciales en virtud del artículo 194, 2), a los que también se les deniega el acceso a un arbitraje independiente para compensar esa prohibición. El CLC considera que el umbral del 80 por ciento para acceder al arbitraje es excesivamente elevado y arbitrario, ya que menoscaba gravemente la capacidad de una unidad de negociación de organizar una huelga eficaz en una situación en la que el nivel de designación de los servicios esenciales imposibilita el ejercicio efectivo del derecho de huelga y no existe disposición alguna que prevea un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que sea eficaz e independiente.
- 189.** El CLC alega además que, como consecuencia de las disposiciones transitorias del proyecto de ley C-4, se ha denegado el acceso al arbitraje incluso a los grupos que han sido designados como esenciales en más de un 80 por ciento. Según la interpretación del empleador de estas disposiciones, toda unidad de negociación que no tuviera un acuerdo de servicios esenciales en vigor a 12 de diciembre de 2013 se encontraba en la vía de la conciliación/huelga para la ronda de negociación actual, incluso si se designaba como esencial el 80 por ciento de la unidad de negociación y se le prohibía declararse en huelga. Uno de los grupos afectados por la disposición transitoria era el Grupo de Oficiales de Buques (SO), que representa a capitanes, ingenieros y otros oficiales que trabajan en embarcaciones para la Guardia Costera canadiense y en puestos no militares de ciertas embarcaciones del Departamento de Defensa Nacional. Para la ronda de negociación actual, se ha designado como esencial el 96 por ciento de la unidad de negociación. Habida cuenta de la naturaleza de los servicios que presta la Guardia Costera, el grupo SO no discute el hecho de que estos puestos sean esenciales. De hecho, precisamente debido a que un porcentaje tan elevado de sus afiliados desempeñaba servicios esenciales, el grupo SO había elegido previamente el arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos en rondas de negociación colectiva celebradas anteriormente. Pese a la designación de un porcentaje tan elevado de servicios esenciales, el Gobierno ha informado al grupo SO que se encuentran en la vía de la conciliación/huelga, en virtud de las disposiciones transitorias. Como resultado, en caso de bloqueo de las negociaciones, se denegará el derecho de huelga al 96 por ciento del grupo, así como el acceso a cualquier procedimiento de arbitraje.
- 190.** La organización querellante plantea asimismo sus inquietudes con respecto a los procedimientos de arbitraje y conciliación propiamente dichos. El CLC alega que, para aquellos escasos grupos de empleados que tienen acceso al arbitraje y son realmente esenciales, la idoneidad del procedimiento de arbitraje en sustitución del derecho de huelga está viciada por el hecho de que la legislación prescribe y limita legalmente los criterios que una junta de arbitraje puede tomar en consideración al dictar un laudo arbitral, lo que compromete la independencia e imparcialidad del procedimiento de arbitraje. La independencia e imparcialidad de la Comisión de Interés Público (PIC) como parte del procedimiento de conciliación resultaron menoscabadas de modo similar por los mismos

límites prescritos legalmente acerca de los criterios que la PIC puede tomar en consideración en su acta de conciliación.

- 191.** A este respecto, el CLC indica que, para el limitado número de unidades de negociación que tienen acceso al arbitraje en caso de bloqueo de las negociaciones, el artículo 148 de la PSLRA requiere que una junta de arbitraje vele por la preponderancia de dos factores al dictar un laudo, entre ellos las «circunstancias fiscales del Canadá relativas a sus políticas presupuestarias establecidas», lo que interfiere de forma indebida con la independencia de la junta de arbitraje. Asimismo, la junta debe adoptar su decisión sobre la base de si el laudo «representa una utilización prudente de fondos públicos» y si es «suficiente para que el empleador satisfaga sus necesidades operacionales». En efecto, no sólo se obliga a la junta de arbitraje a que haga prevalecer la capacidad de pago del Gobierno, sino también la voluntad del Gobierno de pagar, que está determinada por el propio Gobierno. El artículo 175 obliga a la PIC, en el marco del proceso de conciliación, a tomar en consideración los mismos factores preponderantes y a adoptar su decisión sobre la misma reducida base. Por último, el CLC sostiene que los artículos 158.1 y 179 también interfieren con la independencia e imparcialidad de los procedimientos de arbitraje y conciliación al otorgar al Presidente de la Junta de Relaciones de Trabajo y Empleo de la Administración Pública la facultad de ordenar, por iniciativa propia, a la junta de arbitraje o la PIC que revise su laudo arbitral o acta de conciliación si «en su opinión» los factores preponderantes «no se han aplicado debidamente». La organización querellante expone que la imposición legislativa de limitaciones fiscales y políticas gubernamentales a las juntas de arbitraje y la PIC compromete la independencia e integridad de los procedimientos de arbitraje y conciliación, y fundamentalmente socava la confianza de las partes en dichos procedimientos. Los agentes de negociación del NJC tienen serias dudas acerca de la independencia e imparcialidad tanto de los procedimientos de conciliación como de los de arbitraje, que ya no cuentan con la confianza de todas las partes involucradas.
- 192.** El CLC informa de que, el 24 de marzo de 2014, uno de los agentes de negociación del NJC, la PSAC, presentó una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario, alegando que algunas de las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4 eran inconstitucionales y vulneraban el artículo 2, *d*), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, y que dicha vulneración no estaba comprendida en el ámbito de aplicación de su artículo 1. El 14 de mayo de 2015, otro agente de negociación del NJC, el PIPSC, también presentó una demanda distinta para impugnar la constitucionalidad de las enmiendas.
- 193.** Mediante una comunicación de fecha 10 de septiembre de 2015, el CLC y la ISP presentan una queja en nombre de los agentes de negociación del NJC en relación con las medidas legislativas adoptadas por el Gobierno a través de la ley ómnibus de ejecución del presupuesto titulada Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico 2015 (proyecto de ley C-59). Las organizaciones querellantes alegan que esta ley restringe el alcance de la negociación colectiva, ya que otorga al Gobierno la facultad de modificar los convenios colectivos vigentes sin entablar negociaciones con las asociaciones de trabajadores afectadas. Las organizaciones querellantes indican que los artículos 253 a 273 de la ley núm. 1 crean excepciones a la PSLRA, y a otros instrumentos, que permiten al empleador suprimir, enmendar e imponer unilateralmente las condiciones de empleo relativas a la licencia por enfermedad y el seguro de discapacidad, que anteriormente se negociaban libremente mediante la negociación colectiva.
- 194.** Según las organizaciones querellantes, en 2013, un año antes de que diera comienzo la negociación colectiva entre el empleador y cada uno de los agentes de negociación del NJC, el Consejo del Tesoro manifestó su clara intención de sustituir la prestación existente en concepto de licencia por enfermedad por un plan de discapacidad de corta duración, e inició una campaña pública contra la prestación existente por enfermedad, mediante la publicación de estadísticas engañosas sobre la tasa de utilización de licencias por enfermedad en la

administración pública. Según las organizaciones querellantes, el Presidente del Consejo afirmó que la sindicalización era responsable de la «legitimación psicológica» que conducía al absentismo. Asimismo, el 9 de diciembre de 2013, antes de que hubiera comenzado la negociación colectiva, el Consejo del Tesoro informó a los posibles proveedores de seguros de la intención del Gobierno de introducir un plan de discapacidad de corta duración y volver a convocar una licitación para los planes de seguro de discapacidad existentes y los requisitos conexos.

- 195.** Las organizaciones querellantes informan de que, en julio de 2014, la PSAC y el PIPSC presentaron un queja por prácticas laborales desleales ante la Junta de Relaciones de Trabajo de la Administración Pública, alegando que el Consejo del Tesoro había interferido en la negociación colectiva al enviar comunicados directamente a los empleados en relación con su Estrategia de bienestar y productividad en el lugar de trabajo, cuyo lenguaje no dejó lugar a dudas a los empleados de que el nuevo régimen de licencia por enfermedad era un «hecho consumado».
- 196.** Las organizaciones querellantes alegan que, cuando cada uno de los agentes de negociación del NJC comenzó la renegociación de sus acuerdos colectivos, los negociadores del Consejo del Tesoro dejaron claro que todo convenio colectivo renovado debía incluir las reducciones de licencia por enfermedad propuestas y que no se ofrecería ninguna compensación por la supresión de las prestaciones. Además, el CLC y la ISP alegan que los negociadores del Consejo del Tesoro fueron incapaces de contestar a muchas de las preguntas básicas que formularon los agentes de negociación del NJC, incluidas preguntas sobre el coste previsto del Plan de Discapacidad de Corta Duración (STDP), el número de trabajadores que gestionarían los expedientes de discapacidad, y si el STDP se gestionaría a nivel interno o mediante un tercero del sector privado. Mientras las negociaciones estaban en curso, el Gobierno anunció que el presupuesto federal de abril de 2015 incluiría un ahorro de 900 millones de dólares canadienses (CAD) generado por las reducciones en las prestaciones por licencias. Las organizaciones querellantes indican que, antes del anuncio relativo al presupuesto, el Gobierno no había informado a los agentes de negociación de su intención de recurrir a la legislación.
- 197.** El proyecto de ley se presentó a la Cámara de los Comunes el 7 de mayo de 2015 y recibió la sanción real el 23 de junio de 2015. Las organizaciones querellantes explican que el corto espacio de tiempo hizo imposible que pudiera consultarse adecuadamente a los agentes de negociación o que éstos dispusieran de tiempo suficiente para expresar su opinión; que no se dispuso de tiempo suficiente para estudiar debidamente la utilización de las licencias por enfermedad en el ámbito de la administración pública y para verificar el ahorro de costes previsto por el Gobierno, que había sido criticado por estar muy inflado; y que, aunque se invitó a delegados sindicales de tres de los 18 agentes de negociación del NJC para comparecer ante la Comisión Permanente de Finanzas de la Cámara de los Comunes para expresar sus inquietudes, la Comisión dedicó menos de una hora a escuchar su testimonio.
- 198.** Las organizaciones querellantes sostienen que las repercusiones de la ley núm. 1 en las relaciones laborales entre el Gobierno y los funcionarios públicos no son menores ni técnicas. La ley conlleva la supresión de importantes condiciones de empleo relativas a la licencia por enfermedad del ámbito de la negociación colectiva. Durante un período de tiempo indefinido, el empleador está autorizado a reescribir los convenios colectivos vigentes para suprimir o modificar las prestaciones negociadas por licencia de enfermedad. Las organizaciones querellantes impugnan las siguientes disposiciones de la ley núm. 1:
- el artículo 254 permite al Consejo del Tesoro reescribir las disposiciones relativas a las licencias por enfermedad de los convenios colectivos vigentes sin celebrar consultas con los agentes de negociación pertinentes;

- el artículo 254, 2), *a*), permite al Consejo del Tesoro suprimir o reducir la licencia por enfermedad a la que tienen derecho los empleados en virtud de sus respectivos acuerdos colectivos;
 - el artículo 254, 2), *b*), permite al Consejo del Tesoro modificar las disposiciones de los convenios colectivos relativas a las circunstancias en el marco de las cuales las licencias por enfermedad que no se han disfrutado se transfieren de año en año;
 - el artículo 254, 2), *c*), permite al Consejo del Tesoro suprimir unilateralmente los «bancos» de licencias por enfermedad acumuladas de años anteriores;
 - el artículo 257 permite al Consejo del Tesoro cancelar las protecciones previstas en la PSLRA para las condiciones de empleo vigentes durante el proceso de negociación que sean incompatibles con las condiciones de empleo establecidas por el Consejo del Tesoro;
 - el artículo 254, 1), permite al Consejo del Tesoro fijar una fecha efectiva, y durante los cuatro años posteriores a esta fecha efectiva, el artículo 258, 1), deja sin efecto cualquier laudo arbitral que sea incompatible con las condiciones impuestas por el Consejo del Tesoro;
 - los artículos 260 a 266 autorizan al Consejo del Tesoro a crear un nuevo programa de discapacidad de corta duración, que está destinado a reemplazar las prestaciones de las licencias por enfermedad suprimidas en virtud del artículo 254;
 - el artículo 262 excluye el programa propuesto de discapacidad de corta duración del ámbito de la negociación colectiva durante un período de cuatro años a partir de la fecha efectiva. Durante un período de cuatro años a partir de la «fecha efectiva» quedan sin efecto todos los términos de los convenios colectivos adjudicados o negociados que sean incompatibles con el programa impuesto por el Consejo del Tesoro.
- 199.** Según las organizaciones querellantes, si se hubiera producido un bloqueo de las negociaciones, la respuesta apropiada habría sido remitir la cuestión a un arbitraje o conciliación independiente, en lugar de imponer nuevas condiciones de empleo mediante legislación. No obstante, las organizaciones querellantes toman nota de que la posibilidad de recurrir al arbitraje de un tercero ha sido socavada por el artículo 258, 1), de la ley, que deja sin efecto los laudos arbitrales que sean incompatibles con las prestaciones de licencia por enfermedad impuestas por el Consejo del Tesoro.
- 200.** El 26 de junio de 2015, la CAPE y el PIPSC, junto con otros diez agentes de negociación del NJC, presentaron una demanda ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario, alegando que las disposiciones de la ley núm. 1 (proyecto de ley C-59) relativas a la licencia por enfermedad eran inconstitucionales. El 30 de junio de 2015, la PSAC presentó una demanda ante el mismo tribunal alegando la inconstitucionalidad de las mismas disposiciones. El 10 de agosto de 2015, el PIPSC y la PSAC presentaron sendas mociones para un mandamiento judicial, solicitando al Tribunal Superior de Justicia de Ontario que emitiera una orden para determinar la aplicación de los artículos 253 a 273 de la ley núm. 1.
- 201.** Las organizaciones querellantes indican que, aunque el Consejo del Tesoro aún no ha ejercido la facultad de modificar la licencia por enfermedad, el Gobierno ha indicado que lo hará si es incapaz de lograr concesiones mediante la vía de la negociación. Las organizaciones querellantes explican que todos los convenios colectivos vigentes incluyen disposiciones que conceden a los empleados días de licencia por enfermedad. Los empleados que sean incapaces de desempeñar sus funciones por motivo de enfermedad o lesión pueden tomar una licencia por enfermedad si disponen de suficientes días de licencia por enfermedad. Mientras los empleados se encuentran en un período de licencia por enfermedad

perciben su sueldo completo. Los convenios colectivos vigentes conceden a cada empleado a tiempo completo un día y un cuarto de día de licencia por enfermedad por cada mes de empleo. En total, los empleados reciben quince días de licencia por enfermedad al año. Los días de licencia por enfermedad que no se hayan utilizado se acumulan en un «banco» que se transfiere de año en año. Muchos funcionarios públicos acumulan «bancos» considerables de licencia por enfermedad, de los que dependen cuando deben afrontar enfermedades, lesiones y/o procedimientos médicos prolongados. Estos «bancos» permiten a los funcionarios evitar percibir un salario reducido con arreglo al seguro de empleo mientras esperan las 13 semanas necesarias para acceder al programa de discapacidad de larga duración.

- 202.** Según el CLC y la ISP, el Consejo del Tesoro propone reducir sustancialmente la asignación de días de licencia por enfermedad y reemplazar las prestaciones suprimidas por un programa de discapacidad de corta duración. De acuerdo con la propuesta, entre otras cosas, los días de licencia por enfermedad acumulados en «bancos» durante la carrera profesional del empleado se suprimirán sin compensación alguna y los días de licencia por enfermedad dejarán de transmitirse de año en año; la asignación anual de días de licencia por enfermedad se reducirá de quince a seis días al año; la asignación de días de licencia por enfermedad se complementará con un nuevo programa de discapacidad de corta duración, en el marco del cual los empleados sin ingresos percibirán una prestación durante los siete primeros días naturales en que sean incapaces de desempeñar sus funciones (los empleados pueden utilizar sus días de licencia por enfermedad o sus días de vacaciones durante el período de espera a fin de percibir su sueldo).

B. Respuesta del Gobierno

- 203.** En su comunicación de fecha 31 de marzo de 2016, el Gobierno explica que el proyecto de ley C-4 modifica aspectos de la negociación colectiva y el sistema de recurso previsto por el régimen de la PSLRA, y que también modifica el procedimiento de resolución de conflictos para la negociación colectiva al suprimir la elección del método de resolución de conflictos y sustituir la conciliación, que contempla la posibilidad de que las partes utilicen la huelga como método para solucionar las situaciones de bloqueo. En los casos en que al menos un 80 por ciento de los puestos de la unidad de negociación se consideran necesarios para prestar servicios esenciales, se establece el arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos. En virtud de la PSLRA en su versión enmendada, el empleador tiene derecho a determinar qué servicio es esencial y el número de puestos que serán necesarios para prestar ese servicio, tras llevar a cabo un proceso de consulta con los agentes de negociación. Además, el proyecto de ley C-4 modifica los factores que las juntas de arbitraje y las comisiones de interés público deben tomar en consideración al dictar laudos o informes, respectivamente.

- 204.** En su comunicación de fecha 29 de abril de 2016, el Gobierno explica que la sección 20 de la parte 3 del proyecto de ley C-59 contiene disposiciones que autorizan al Consejo del Tesoro del Canadá a establecer y modificar las condiciones de empleo relativas a las licencias por enfermedad de los funcionarios empleados en la administración pública central. Asimismo, autoriza al Consejo del Tesoro a establecer y modificar un programa de discapacidad de corta duración y obliga al Consejo del Tesoro a establecer un comité para formular recomendaciones conjuntas relativas a la modificación del programa. Por último, autoriza al Consejo del Tesoro a modificar los programas de discapacidad de larga duración existentes en la administración pública con respecto al período de inadmisibilidad de los funcionarios a las prestaciones. Estas facultades sólo se ejercerían previa recomendación del Presidente del Consejo del Tesoro. El Gobierno señala que el Presidente no ha formulado nunca recomendación alguna en virtud del proyecto de ley y que las medidas enunciadas en la sección 20 nunca se han aplicado.

- 205.** El Gobierno indica que, desde que ambos proyectos de ley recibieron la sanción real, el 12 de diciembre de 2013 y el 23 de junio de 2015, respectivamente, se eligió un nuevo Gobierno. El 22 de marzo de 2016, el Gobierno presentó el Presupuesto Federal para 2016, titulado «Crecimiento de la Clase Media» («*Growing the Middle Class*»), en el que reconfirmó su compromiso de respetar el proceso de negociación colectiva y de negociar de buena fe con los agentes de negociación de la administración pública:

Demostrando su compromiso de respetar plenamente el proceso de negociación colectiva, el Gobierno ya ha introducido nueva legislación para derogar las disposiciones legislativas que le conceden la facultad de realizar modificaciones de forma unilateral al sistema de licencias por discapacidad y enfermedad. También revocó la anterior decisión del Gobierno de registrar el ahorro con respecto a las modificaciones del sistema de licencias por discapacidad y enfermedad de la administración pública antes de concluir las negociaciones. El Gobierno también celebrará consultas sobre las modificaciones introducidas a la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público a través de la Ley de Ejecución del Presupuesto de 2013.

- 206.** El Gobierno subraya que la declaración anterior en el presupuesto reconfirma la posición del Gobierno e informa de que, en enero de 2016, el Presidente del Consejo del Tesoro afirmó que el Gobierno tenía la intención de celebrar consultas con las partes interesadas de la administración pública para revisar las disposiciones introducidas a través del proyecto de ley C-4. En su comunicación, el Consejo del Tesoro también comunicó a los sindicatos de la administración pública federal que tenía la intención, como una de sus prioridades, de proceder a la derogación de la sección 20 del proyecto de ley C-59. Además, el Consejo del Tesoro confirmó que, entretanto, el Gobierno no ejercería las facultades previstas en dicha legislación para aplicar unilateralmente un sistema de gestión de las licencias por discapacidad y enfermedad. El Gobierno también indica que, tras recibir esta correspondencia, la PSAC y el PIPSC suspendieron los recursos que habían interpuesto contra el proyecto de ley C-4 en virtud del artículo 2, apartado b) (relativo a la libertad sindical) de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario. Los sindicatos han resuelto retirar la demanda completamente tras la entrada en vigor de la legislación derogatoria.
- 207.** El Gobierno informa de que el proyecto de ley C-5, destinada a derogar la sección 20 de la parte 3 de la Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2015 se presentó y se leyó por primera vez en la Cámara de los Comunes el 5 de febrero de 2016.
- 208.** El Gobierno remite una copia de una comunicación del Presidente del Consejo del Tesoro de fecha 3 de junio de 2016 dirigida al jefe de los agentes de negociación del NJC:

La presente carta tiene por objeto confirmar la intención del Gobierno del Canadá de presentar legislación en la sesión del Parlamento de otoño de 2016 en virtud de la cual se derogarían todas las modificaciones introducidas por la sección 17 del proyecto de ley C-4 (Ley núm. 2 sobre el Plan de Acción Económico de 2013) [...] a las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público (PSLRA). Esta carta sirve para confirmar las medidas provisionales que facilitarán la ronda actual de negociación colectiva.

El Gobierno del Canadá presentará legislación en otoño para restaurar el régimen de relaciones laborales de la administración pública que existía previamente a los cambios legislativos introducidos en 2013. Algunos de los cambios más controvertidos para los agentes de negociación eran: la concesión al empleador de la facultad de designar unilateralmente los servicios esenciales; el establecimiento por defecto de la vía de la conciliación/huelga como procedimiento de solución de conflictos, y la prescripción de nuevos factores preponderantes que las Comisiones de Interés Público (PIC) y las juntas de arbitraje deben tomar en consideración al formular recomendaciones o dictar laudos.

Las siguientes medidas provisionales serán efectivas para la ronda actual de negociaciones y cesarán una vez se haya aprobado la nueva legislación.

Estas medidas provisionales tienen por finalidad contribuir a lograr una resolución oportuna de la presente ronda de negociación. Si bien las medidas deben ser permisibles de conformidad con la legislación actual, éstas tienen por objeto reflejar, en la medida de lo posible, el espíritu del régimen contemplado en el proyecto de ley C-4.

1. Elección del método de solución de conflictos:

Todas las unidades de negociación de la administración pública central y/u organismos independientes que se encuentren actualmente en la vía de la conciliación/huelga pueden solicitar acogerse al proceso de arbitraje contemplado en el artículo 104, 1), de la PSLRA o a la «conciliación vinculante» de todas las cuestiones previstas en el artículo 182 de la PSLRA. [...]

Toda unidad de negociación de la administración pública central y/o un organismo independiente que se encuentre actualmente en la vía del arbitraje por acuerdo de las partes (PSLRA, artículo 104, 1)) puede solicitar acogerse a la «conciliación vinculante» de todas las cuestiones previstas en el artículo 182 de la PSLRA. [...]

Con respecto a las unidades de negociación en la vía del arbitraje en virtud del artículo 104, 2), de la PSLRA, en caso de que las partes lleguen a un bloqueo de las negociaciones, el empleador se compromete a no solicitar un arbitraje antes de que se haya aprobado la legislación, en el entendimiento de que el agente de negociación se compromete a no alegar que esto constituye una práctica laboral desleal en virtud del artículo 106 de la PSLRA.

2. Factores preponderantes para el arbitraje/la conciliación:

Los agentes de negociación de la administración pública central y organismos independientes pueden exponer ante una PIC o junta de arbitraje que la Comisión o Junta, en calidad de tercero verdaderamente independiente, tiene la libertad de considerar los factores que considere oportunos sin tener en cuenta la preponderancia. El empleador no presentará objeciones con respecto a esta comunicación ni argumentará que cualquier factor es «preponderante».

El empleador también se compromete a advertir a la Comisión o Junta de que las circunstancias fiscales del Canadá relativas a sus políticas presupuestarias establecidas no son un factor material. Sin embargo, el Gobierno del Canadá se reserva el derecho de presentar argumentos acerca de la situación de la economía del Canadá, así como de la necesidad de captar a trabajadores que tengan las competencias laborales adecuadas y mantenerlos en la administración pública a fin de satisfacer las necesidades de los canadienses.

Como el proceso de «conciliación vinculante» previsto en el artículo 182 de la PSLRA permite que las partes lleguen a un acuerdo acerca de todos los aspectos del proceso, el empleador accede a que los factores enunciados en la legislación anterior al proyecto de ley C-4 (es decir, el anterior artículo 148 de la PSLRA) se utilicen para este proceso y, en caso de que surjan conflictos con respecto a la administración del proceso de «conciliación vinculante», cualquiera de las partes puede recurrir al Presidente de la Junta de Relaciones de Trabajo y Empleo de la Administración Pública (PSLREB), o a la persona por él designada, para lograr una solución oportuna de la cuestión o cuestiones.

3. Servicios esenciales:

En el caso de la administración pública central, el empleador emitirá una directiva a cada uno de los departamentos informándoles de que, en caso de huelga, no se podrán asignar tareas no esenciales a los empleados que ocupen puestos designados como esenciales. Esta directiva se emitirá el 30 de junio de 2016, o antes de esa fecha, y de nuevo cuando cualquier unidad de negociación se encuentre en situación de huelga legal.

En el caso de las unidades de negociación en el ámbito de la administración pública central que siguen en la vía de la conciliación/huelga, se establecerá un proceso para examinar la lista actual de las designaciones de servicios esenciales. El proceso se realizará en períodos de tiempo razonables y específicos, determinados en consulta con el agente de negociación pertinente. El proceso permitirá a los agentes de negociación rebatir los puestos que figuran actualmente en la lista. Las partes entablarán negociaciones a fin de resolver el mayor número posible de conflictos con respecto a los puestos. El empleador considerará la posibilidad de agruparlos, en caso de que lo estime conveniente. Las partes acuerdan remitir todo conflicto pendiente con respecto a los puestos a una tercera parte neutral a fin de que formule una recomendación final. Las partes acuerdan aceptar las recomendaciones de la tercera parte

neutral. Si no es posible llegar a un acuerdo para designar a la tercera parte, las partes pueden solicitar al Presidente de la PSLREB, o a la persona por él designada, que nombre a una tercera parte neutral con experiencia pertinente en el ámbito de los servicios esenciales.

Se indicará a los organismos independientes que adopten las mismas medidas para los puestos designados como esenciales en sus organizaciones. La partes acuerdan que las designaciones de servicios esenciales no serán vinculantes ni sentarán precedente una vez se haya aprobado la nueva legislación.

Para concluir, quisiera reiterar que el Gobierno del Canadá está comprometido con el restablecimiento de leyes laborales justas y equilibradas que reconozcan el importante papel que desempeñan los sindicatos en la protección de los derechos de los trabajadores.

- 209.** El Gobierno informa de que, el 28 de noviembre de 2016, se presentó ante la Cámara de los Comunes y se procedió a la primera lectura de una legislación por la que se derogaba el proyecto de ley C-4, una ley para enmendar la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público y otras Leyes (proyecto de ley C-34). En estos momentos el proyecto de ley está a la espera de la segunda lectura. El Gobierno indica que el proyecto de ley C-34 enmienda la PSLRA a fin de reestablecer los procesos para la elección del procedimiento de solución de conflictos, entre otros aquellos relativos a los servicios esenciales, el arbitraje, la conciliación y los mecanismos alternativos de resolución de conflictos que existían antes del 13 de diciembre de 2013. Asimismo, enmienda la Ley sobre Igualdad de Remuneración en el Sector Público para reestablecer los procedimientos aplicables al arbitraje y la conciliación que existían antes del 13 de diciembre de 2013. Por último, deroga las disposiciones de la Ley núm. 2 sobre el Plan de Acción Económico de 2013 que no están en vigor y que enmiendan la PSLRA, la Ley de Derechos Humanos del Canadá y la Ley sobre el Empleo en la Administración Pública, y deroga las disposiciones de la Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2014 que no están en vigor y que enmiendan esas disposiciones.
- 210.** El Gobierno pide que se siga dejando las quejas en suspenso mientras que los proyectos de ley C-5 y C-34 se someten al proceso parlamentario.

C. Conclusiones del Comité

- 211.** *El Comité toma nota de que ambos casos presentados en nombre de los agentes de negociación del NJC se refieren a alegatos de restricciones del derecho de huelga y de negociación colectiva, impuestas a través de las enmiendas a la PSLRA mediante la ley ómnibus de ejecución del presupuesto, titulada Ley núm. 2 sobre el Plan de Acción Económico de 2013 (proyecto de ley C-4) y la ley ómnibus de ejecución del presupuesto, titulada Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2015 (proyecto de ley C-59).*
- 212.** *El Comité toma nota de que el CLC sostiene que las disposiciones impugnadas del proyecto de ley C-4 por las que se enmienda la PSLRA menoscaban la libre negociación colectiva y el derecho de huelga al: 1) permitir la designación indebida de los servicios esenciales; 2) denegar a determinados funcionarios federales el derecho de huelga y obligarles en su lugar a utilizar el arbitraje obligatorio; 3) no proporcionar a determinados funcionarios federales esenciales garantías suficientes para compensar por la prohibición del derecho de huelga, y 4) prescribir legalmente los criterios que una junta de arbitraje o la PIC puede tomar en consideración al dictar un laudo arbitral o emitir un acta de conciliación, lo que socava la apariencia de imparcialidad de estos órganos y plantea dudas al respecto.*
- 213.** *El Comité también toma nota del alegato según el cual, a través de la segunda ley (proyecto de ley C-59), el Gobierno permitió al empleador suprimir, enmendar e imponer unilateralmente las condiciones de empleo relativas a la licencia por enfermedad y el seguro de discapacidad que anteriormente se negociaban libremente mediante la negociación colectiva.*

- 214.** *El Comité toma nota de que el CLC y la ISP, las organizaciones querellantes de estos casos, alegan que el Gobierno no celebró consultas efectivas y adecuadas con las organizaciones de trabajadores sobre los proyectos de ley C-4 y C-59, a pesar de que ambas leyes afectaban considerablemente a sus intereses y derechos.*
- 215.** *El Comité toma nota de que, en marzo de 2014 y mayo de 2015, la PSAC y el PIPSK (agentes de negociación del NJC) presentaron demandas separadas ante el Tribunal Superior de Justicia de Ontario, alegando que algunas de las enmiendas a la PSLRA previstas en el proyecto de ley C-4 eran inconstitucionales y vulneraban el artículo 2, d), de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. En junio de 2015, la CAPE y el PIPSC, junto con otros 10 agentes de negociación del NJC y con la PSAC, presentaron una demanda ante el mismo Tribunal, alegando que las disposiciones del proyecto de ley C-59 relativas a la licencia por enfermedad eran inconstitucionales.*
- 216.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que, desde que ambos proyectos de ley recibieron la sanción real, el 12 de diciembre de 2013 y el 23 de junio de 2015, respectivamente, se eligió un nuevo Gobierno y que el 22 de marzo de 2016 el Gobierno presentó el Presupuesto Federal para 2016, titulado «Crecimiento de la Clase Media» («Growing the Middle Class»), en el que reconfirmó su compromiso de respetar el proceso de negociación colectiva y de negociar de buena fe con los agentes de negociación de la administración pública. Además, el Gobierno se refiere a las comunicaciones del Consejo del Tesoro de enero y junio de 2016, en las que reconfirmó de nuevo su intención de celebrar consultas con las partes interesadas de la administración pública para derogar las disposiciones introducidas a través de los proyectos de ley C-4 y C-59. El Gobierno también explica que el proyecto de ley C-5, una ley destinada a derogar la sección 20 de la parte 3 de la Ley núm. 1 sobre el Plan de Acción Económico de 2015, se presentó y se leyó por primera vez en la Cámara de los Comunes el 5 de febrero de 2016; y que, el 28 de noviembre de 2016, se presentó ante la Cámara de los Comunes y se procedió a la primera lectura de una legislación por la que se derogaba el proyecto de ley C-4, una ley destinada a enmendar la Ley de Relaciones Laborales del Servicio Público y otras Leyes (proyecto de ley C-34).*
- 217.** *El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que la PSAC y el PIPSC suspendieron sus recursos de inconstitucionalidad contra el proyecto de ley C-4 y que se han comprometido a retirar completamente este recurso una vez entre en vigor la legislación derogatoria. Asimismo, el Comité entiende, sobre la base de la información que se encuentra a disposición pública, que, como resultado del evidente compromiso del Gobierno en relación con el proyecto de ley C-59, el PIPSC y las demás organizaciones demandantes que presentaron el recurso de inconstitucionalidad contra el proyecto de ley C-59 y la moción para un mandamiento judicial han acordado suspender indefinidamente la vista de esta moción y dejar en suspenso el caso sustantivo relativo a la inconstitucionalidad de la sección 20 del proyecto de ley C-59 durante ese período, habida cuenta de que la legislación objeto de litigio ha sido derogada.*
- 218.** *El Comité toma nota con interés de las novedades legislativas expuestas anteriormente en relación con los proyectos de ley C-4 y C-59, y alienta al Gobierno a que siga trabajando con miras a poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y la promoción del desarrollo y la utilización plenos de los mecanismos de la negociación colectiva en plena consulta con los interlocutores sociales interesados.*

Recomendación del Comité

219. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe la siguiente recomendación:*

El Comité alienta al Gobierno a que siga trabajando con miras a poner la legislación en conformidad con los principios de la libertad sindical y la promoción del desarrollo y la utilización plenos de los mecanismos de la negociación colectiva en plena consulta con los interlocutores sociales interesados.

CASO NÚM. 3191

INFORME EN EL QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Queja contra el Gobierno de Chile presentada por la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC)

Alegatos: la organización querellante denuncia el uso excesivo de la fuerza policial en el marco de una huelga, causando la muerte a un trabajador y alega, asimismo, que en el proceso de negociación para el mejoramiento y ampliación del acuerdo marco firmado en 2007 con una empresa nacional del cobre y empresas contratistas se produjeron numerosas prácticas antisindicales en varias empresas

- 220.** La queja figura en una comunicación de 11 de diciembre de 2015 presentada por la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC). La CTC envió informaciones adicionales por comunicación de 6 de junio de 2016.
- 221.** El Gobierno envió sus observaciones por medio de una comunicación de 27 de enero de 2017.
- 222.** Chile ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 223.** En su comunicación de 11 de diciembre de 2015, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) manifiesta que los trabajadores afiliados a la misma son aquellos trabajadores bajo vínculo de subordinación y dependencia para las empresas contratistas de la empresa estatal Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO) (en adelante «la empresa»), la empresa del Estado chileno más grande del país. Aproximadamente unas 450 empresas contratistas subcontratan a unos 48 000 trabajadores que se encuentran desarrollando las funciones permanentes y accesorias de la empresa mandante.

- 224.** La CTC recuerda que en 2007 y, ante la necesidad de que la empresa escuchara y diera respuesta a las reivindicaciones laborales de los trabajadores, los trabajadores votaron y aprobaron una huelga legal que culminó con la firma, el 1.º de agosto de 2007, de un acuerdo marco suscrito entre la CTC, la empresa y las empresas contratistas. Este instrumento colectivo de carácter ramal o *supra* empresa contiene derechos y obligaciones relativos a las remuneraciones de los trabajadores y la protección social de los mismos. La CTC indica que, aunque el acuerdo no especifica fecha de renovación, mejoramiento y perfeccionamiento, éste fue objeto de ampliaciones, precisiones y mejoramientos mediante negociaciones en 2009, 2011 y 2013, es decir, en los plazos mínimos establecidos en la legislación nacional para la renovación de los instrumentos colectivos. Es así que correspondía, de acuerdo con la oportunidad fijada por las partes por sus propios actos, negociar en 2015.
- 225.** La CTC indica que, el 6 de julio de 2015, presentó el correspondiente petitorio de cumplimiento, mejoramiento y ampliación del referido acuerdo marco y que, posteriormente, ante la respuesta negativa por parte de la empresa y sus empresas contratistas para empezar el proceso de negociación, la CTC dio inicio a una huelga legal el 21 de julio de 2015 que tuvo lugar hasta el 11 de agosto de 2015. Según indica la CTC, los argumentos de la empresa para no negociar el acuerdo marco fueron los siguientes: i) que la oportunidad para negociar el acuerdo era en 2016 y no en 2015; ii) que no estaban dadas las condiciones para mejorar los beneficios del acuerdo dado que el trabajador minero chileno es altamente improductivo; iii) que la empresa enfrentaba un difícil escenario económico debido a las condiciones internas de producción y al bajo precio del cobre, y iv) que lo único que perseguía la CTC con la negociación era el pago de un bono de término de conflicto.
- 226.** Al respecto, la CTC manifiesta que: i) la oportunidad para negociar el acuerdo es cada dos años, tal como se hizo en 2009, 2011 y 2013; ii) la imputación de baja productividad es contradicha por la Comisión Chilena del Cobre quien, con datos objetivos, señala que el trabajador chileno es altamente productivo; iii) el déficit económico de la empresa se debe a la ineficiencia de la gestión de sus recursos (pérdidas millonarias en operaciones de ventas a futuro realizadas en paraísos fiscales por la empresa, robo de millones de pesos en la división El Salvador por el que están imputados ejecutivos y funcionarios de la empresa y sobrecostos en proyectos), y iv) la CTC jamás ha pactado en sus negociaciones un bono de término de conflicto. La organización querellante añade que en 2015 el país se encontraba en un proceso de reforma laboral, proceso altamente esperado por los trabajadores y en el cual la CTC y otras organizaciones sindicales tuvieron una voz crítica y que, a raíz de esta postura crítica, se empezó a implementar en su contra una acción coordinada destinada a dar una lección a las organizaciones sindicales, en la que la empresa pretende sustraerse del acuerdo marco.
- 227.** La CTC destaca que ésta no es la primera vez que el Estado chileno incurre en conductas antisindicales en relación con el acuerdo marco, siendo que en el proceso de negociación del mismo en 2007 el Estado también incurrió en prácticas antisindicales que fueron objeto de una queja (caso núm. 2626) y en relación con la cual el Gobierno sigue sin dar respuesta a algunas de las recomendaciones del Comité.
- 228.** La CTC denuncia que en el marco del proceso de negociación del acuerdo marco en 2015 y durante la huelga, el Estado chileno incurrió en graves atentados contra la libertad sindical y que en definitiva se traducen en un impedimento del legítimo ejercicio de la huelga. En primer lugar, la CTC indica que el 24 de julio, tres días después de iniciarse la huelga legal, en la división El Salvador, fue asesinado el trabajador de una de las empresas contratistas, Sr. Nelson Quichillao López, por parte de las Fuerzas Especiales de Carabineros (FFEE), que se encontraban en el lugar desde la noche anterior y que acudieron con el sólo objetivo de reprimir, neutralizar y dispersar la legítima movilización de los trabajadores que se encontraban absolutamente desarmados. La CTC exigió al Ministerio Público y a las autoridades de la justicia chilena que realizaran un pronunciamiento formal y una

investigación detallada y transparente, dado que el operativo policial estuvo plagado de irregularidades e intencionalidades y que las investigaciones realizadas por Carabineros merecían desconfianza y carecían de legitimidad e imparcialidad.

- 229.** La CTC manifiesta que del parte policial, anexo a la queja, se desprende que: i) en todo momento hubo una estrecha comunicación entre las FFEE y la empresa a través de su gerente de seguridad; ii) la decisión de intervenir fue ordenada por el Ministerio del Interior y el Alto Mando de Carabineros de Chile; iii) que el operativo nocturno fue notificado al intendente regional y que éste, junto con la empresa, facilitaron buses de traslado a la división El Salvador para las FFEE; iv) los trabajadores que cumplían funciones en el mismo turno que el trabajador asesinado y que participaron en la reconstitución de la escena del crimen (realizada por la Fiscalía de Diego de Almagro, a quien la CTC acusa de falta de diligencia e imparcialidad) fueron despedidos en su mayoría, y v) la reconstitución del crimen dejó como un hecho inobjetable la autoría del asesinato por parte de Carabineros a manos de un sargento quien disparó al Sr. Quichillao López causándole la muerte al instante.
- 230.** La CTC indica que, con posterioridad al asesinato del Sr. Quichillao López y producto de la ostensible crecida del conflicto, el 11 de agosto se firmó entre la CTC y las empresas contratistas y con la presencia de la empresa como empresa principal y facilitadora, un protocolo de instalación de mesa de negociación. En dicho protocolo la CTC se comprometió a suspender las movilizaciones y la empresa se comprometió a reintegrar de inmediato a los trabajadores despedidos sin represalias ni persecuciones. Sin embargo, desde agosto de 2015, la empresa y las empresas contratistas se han negado a garantizar el diálogo tendiente a resolver el conflicto, han incumplido con sus obligaciones y han emprendido una serie de prácticas antisindicales: i) despidos masivos en la Fundación de Salud El Teniente (FUSAT), y en ISALUD, Isapre del Cobre Limitada (en adelante, dos empresas del sector de la salud); ii) despido de ocho trabajadores de la empresa AVANT Servicios Integrales S.A. (en adelante, la empresa de servicios integrales); iii) despidos masivos en la empresa Geovita (en adelante, la prestadora de servicios a la empresa en la división El Salvador) que habrían afectado a trabajadores del mismo turno que el del trabajador Nelson Quichillao López, que habrían participado en la reconstitución de la escena en la investigación que lleva adelante el Ministerio Público; iv) prácticas antisindicales de distinta índole en la empresa Steel Ingeniería S.A.; v) presiones ejercidas por la empresa Ecomet S.A. (en adelante, una empresa contratista), para que los trabajadores suscriban anexos de contratos en los que se los obliga a pagar anticipos de remuneración en caso de terminación de los servicios antes de la imputación de éstos a remuneraciones, y vi) término anticipado del contrato civil de la empresa Zublin Internacional GmbH Chile Spa (en adelante, una segunda empresa contratista) por parte de la empresa. La CTC señala que todos estos hechos fueron denunciados a la Dirección del Trabajo, a través de su Director Nacional, sin que a la fecha se tenga conocimiento de los resultados de los procesos.
- 231.** La CTC denuncia asimismo la coordinación y complicidad de distintos organismos estatales con la empresa y sus empresas contratistas en los siguientes hechos: i) la realización de una campaña difamatoria en contra de la directiva sindical de la Clínica San Lorenzo (en adelante, la empresa contratista del sector de la salud), por parte de la empresa y en complicidad con la Inspección Provincial del Trabajo; ii) la censura de la directiva del Sindicato Gardilic Andina, proceso en el cual el inspector provincial del trabajo coordinó con la empresa para utilizar las firmas que habían prestado los trabajadores para un fin distinto a la censura (hecho que fue denunciado el 12 de noviembre ante la Dirección del Trabajo, sin que a la fecha se tenga respuesta de la denuncia) (el ente fiscalizador, la empresa y la empresa contratista habrían facilitado la votación de censura); iii) descuentos realizados por parte de la prestadora de servicios a la empresa en la división El Salvador, a los trabajadores que participaron en las movilizaciones de la huelga con el único objetivo de presionarlos para que no se involucren en dichas movilizaciones (a pesar de que este hecho se ha denunciado, la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral y la Dirección Regional

del Trabajo de Atacama se han negado a abrir investigación por prácticas antisindicales declarando la inadmisibilidad de la denuncia), y iv) la detención ilegal de un dirigente sindical de Calama luego de que éste denunciara las ilegalidades que cometía la empresa de transportes Cortés Flores (en adelante la empresa de transportes), contratista de la empresa, quien fue detenido a unas cuadras de la empresa por Carabineros por el delito de amenazas de muerte en contra del gerente de la empresa, lo cual demuestra la coordinación con la empresa por parte del organismo policial.

- 232.** La organización querellante también hace referencia a las siguientes prácticas antisindicales que fueron reconocidas como tales por parte de la empresa o por los tribunales: i) la empresa en coordinación con las empresas Prosegur, Steel y Compass bloquearon los pases de dirigentes en la división Andina, caso que fue denunciado y la empresa reconoció su práctica antisindical, y ii) varias querellas, recursos de protección y acciones de desafuero que fueron interpuestos por la empresa en contra de la CTC y sus dirigentes, acciones que fueron rechazadas o declaradas inadmisibles por parte de los órganos jurisdiccionales.
- 233.** Según la CTC, las prácticas antisindicales antes descritas ponen de manifiesto la mala fe y el doble estándar de la empresa y sus empresas contratistas en el proceso de negociación del acuerdo marco, a lo que además debe agregarse una campaña mediática llevada a cabo con el fin de deslegitimar el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, haciendo creer a la opinión pública que 2015 no era el año fijado para la negociación de cumplimiento, mejoramiento y ampliación del acuerdo. En cuanto a la responsabilidad que cabe a la empresa estatal por las prácticas antisindicales referidas, la CTC destaca que el Estado de Chile es el verdadero empleador, que se organiza a través de la empresa y que ésta, a su vez, constituye empresas contratistas y subcontratistas para que contraten trabajadores y los pongan a disposición de la estatal en las funciones que le son propias. Se trata de un conglomerado o unidad económica que, conforme a lo que dispone el artículo 3 del Código del Trabajo, constituye una empresa para los fines laborales. La empresa ejerce una posición dominante respecto de las empresas contratistas y subcontratistas y que, o bien el Estado no ha fiscalizado debidamente a la empresa en cuanto al cumplimiento de la ley relativa a la subcontratación y suministro de personal núm. 20123 o bien, si lo ha hecho, aún no ha entregado los resultados de dicha fiscalización y las sanciones que deben aplicársele por incumplimiento laboral.
- 234.** En su comunicación de 6 de junio de 2016, la CTC se refiere a ciertas dificultades que se presentaron en relación a la instalación de un monumento público en nombre del trabajador asesinado durante la huelga.
- 235.** La CTC denuncia asimismo los siguientes hechos: i) el despido de 33 trabajadores (32 de los cuales estaban sindicalizados) de la empresa contratista del sector de la salud, contratista de la empresa en la división El Salvador en el mes de febrero de 2016 por lo que se interpusieron acciones judiciales por despido antisindical e injustificado que están en curso; ii) la empresa de Mantenciones y Servicios Salfa S.A. división El Teniente (en adelante, la empresa de mantenciones y servicios) se habría negado a negociar colectivamente, en virtud de lo dispuesto en el actual artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, una excepción de plazo, de falta de oportunidad para negociar, lo que habría sido aceptado por la Inspección del Trabajo de Rancagua, y iii) la empresa de servicios integrales habría efectuado el reemplazo ilegal de los trabajadores en huelga, lo que fue debidamente denunciado a la Dirección del Trabajo, organismo fiscalizador que a su vez inició una denuncia por prácticas antisindicales ante el Juzgado del Trabajo de Diego de Almagro.

B. Respuesta del Gobierno

- 236.** En su comunicación de fecha 27 de enero de 2017, el Gobierno transmite las observaciones de la empresa y las suyas propias. En primer lugar, y a modo de contextualizar la situación

de la industria del cobre, el Gobierno indica que la baja del precio del cobre ha afectado fuertemente a dicha industria en los últimos años, generando pérdidas de empleo, suspensión de proyectos e inversiones, cierre y término anticipado de contratos, especialmente en el sector de servicios de apoyo a las faenas y que esto ha configurado una baja importante de la actividad que se ha sostenido invariable durante los últimos años.

- 237.** En segundo lugar, el Gobierno hace referencia al marco legal de la negociación colectiva en Chile y subraya que la legislación chilena de las últimas cuatro décadas reconoce sólo un nivel vinculante y obligatorio de negociación: el nivel de empresa. En la normativa actualmente vigente del Código del Trabajo se mantiene la regla de la ley núm. 19069. La negociación colectiva que afecta a más de una empresa requiere el acuerdo de las partes (artículo 303, inciso segundo). Como para el empleador es voluntario o facultativo negociar con el sindicato, tiene dos alternativas. Por una parte, si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa, pueden presentar proyectos de contrato colectivo, de acuerdo con las reglas generales (artículo 334 *bis* A). Por la otra, si el empleador manifiesta su intención de negociar en forma conjunta, debe integrar la comisión negociadora común (artículo 334 *bis* B). El Gobierno destaca que la negociación *supra* empresa es esencialmente voluntaria tanto en la legislación actualmente vigente ya referida, como en la ley núm. 20940 que entrará en vigor el 1.º de abril de 2017.
- 238.** El Gobierno señala que en virtud de lo anterior, los trabajadores representados en la CTC tienen derecho a negociar en el nivel de empresa, y en el nivel *supra* empresa la negociación es voluntaria. Es así que el 1.º de agosto de 2007, en un escenario muy alentador para la industria del cobre, se produce la suscripción del acuerdo marco entre la empresa, las empresas contratistas y la CTC, tras un conflicto que afectó las relaciones de trabajo del sector y, en especial, en las operaciones de la empresa cuprífera estatal. A raíz de dicho acuerdo, en 2009, 2011 y 2013 se llevaron a cabo acuerdos complementarios entre la CTC y la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) en los que se optimizaron los beneficios acordados con ocasión del acuerdo marco de 2007. En dichos acuerdos complementarios, la empresa participó como facilitador y garante y la intervención en esas negociaciones se enmarcaba en la ley relativa a la subcontratación y suministro de personal núm. 20123, sea concordando incorporar obligaciones adicionales a las empresas contratistas en las bases de licitación de provisión de servicios, como mejorando los controles a las empresas contratistas y subcontratistas, incluso ejerciendo mayores atribuciones a las que le otorga la ley. En las conversaciones entre la AGEMA y la CTC, la empresa participa sólo como garante o facilitador de los acuerdos, sin representar, en definitiva, procesos de negociación colectiva ramal vinculante conforme los términos contenidos en el Código del Trabajo, de modo que no existe una secuencia temporal efectiva y fija para su consecución. No se trataría entonces de una negociación colectiva *supra* empresa que reconozca obligatoriedad más allá de las condiciones materiales y el compromiso de las partes, por lo que no cabe dotar a estos acuerdos de los efectos propios de un contrato o convenio colectivo regulado en la ley sin perjuicio de los compromisos de revisión y mejoramiento que requieren en todo caso de la voluntad de las partes.
- 239.** El Gobierno indica que el conflicto suscitado entre la AGEMA, la CTC y la empresa se produjo en el mes de julio de 2015, cuando la CTC planteó una negociación directa con la cuprífera estatal, esto es, apartándose de la práctica anterior de las partes y del texto de los acuerdos suscritos en 2007, 2009, 2011 y 2013, en que la negociación se realizaba entre la CTC y las empresas contratistas y subcontratistas. Ante este escenario, la empresa, mediante carta de fecha 13 de julio de 2015 indicó a la CTC que el mencionado petitorio debía ser tratado y resuelto directamente entre los trabajadores contratistas y sus organizaciones sindicales representantes, con sus respectivas empresas empleadoras. A partir de ese momento la CTC comenzó a ejercer presión a la empresa estatal, declarando una paralización que termina con el bloqueo del camino público que une la localidad de Diego

de Almagro con el campamento de la división El Salvador y con la ocupación de tales instalaciones, bloqueando el acceso y amenazando la seguridad de las faenas.

- 240.** El Gobierno indica que es en ese contexto que se produce la operación de Carabineros de Chile, iniciada en la noche del 23 de julio que culminó con la muerte del trabajador Nelson Quichillao López, en la madrugada inmediatamente siguiente. Indica asimismo que para el esclarecimiento de los hechos que rodearon su muerte se siguen dos investigaciones que hasta la fecha no están cerradas o finalizadas. Una interna de Carabineros de Chile y otra investigación a cargo del Ministerio Público en la que la CTC es parte querellante. A fin de contribuir al esclarecimiento de los hechos debe advertirse que el Instituto Nacional de Derechos Humanos, presentó a su turno también una querrela criminal en contra de quienes resulten responsables de la muerte del trabajador Nelson Quichillao López.
- 241.** En relación con las denuncias en contra de actuaciones de la Dirección del Trabajo respecto de las prácticas antisindicales, el Gobierno destaca que el organismo tiene un profundo compromiso con la libertad sindical, y sus actuaciones en defensa de sus principios se enmarcan en las normas legales y constitucionales: i) en lo concerniente a los despidos que habrían afectado a trabajadores de diversas empresas contratistas, no se ha logrado levantar toda la información disponible sobre las denuncias recibidas y el curso de acción administrativo y judicial (en lo que respecta a los alegatos de despidos masivos en la empresa contratista del sector de la salud, la empresa señala que las decisiones que toma la empresa contratista escapan a su control corporativo y que, en todo caso, los despidos se habrían producido en el marco de un proceso de reestructuración. La cuprífera estatal señala además que al momento del despido — cuya proporción se mantiene a la fecha — el 95 por ciento de los trabajadores se encontraban sindicalizados y pertenecían a los registros del sindicato de base afiliado a la CTC); ii) en cuanto a la intervención en la censura del Sindicato Gardilic Andina, la Inspección del Trabajo fue requerida con la finalidad de proporcionar un ministro de fe para participar en una censura del directorio del sindicato de empresa, mediante solicitud suscrita por el 20 por ciento de los socios y habiéndose practicado la convocatoria pública, la censura al directorio sindical fue votada con fecha 11 de noviembre de 2015, participando 431 hombres y tres mujeres, y siendo aprobada ésta; el Gobierno explica que la Inspección del Trabajo no tiene injerencia en validar los fundamentos de la censura y, que en caso de existir imputaciones que puedan ser falsas, corresponde a la propia organización la invalidación de la censura o la adopción de las medidas que resuelvan la controversia que pueda darse al interior de la organización y, en todo caso, la solicitud de anulación de censura del directorio es de competencia de los juzgados de letras del trabajo; iii) en relación con el reemplazo ilegal de trabajadores en huelga en la negociación colectiva de la empresa de servicios integrales, ello fue efectivamente constatado por la Inspección del Trabajo de Chañara y fue denunciado a la Dirección del Trabajo que, a su vez, interpuso una denuncia por prácticas antisindicales ante el Juzgado del Trabajo, la cual terminó con un acuerdo aprobado por el Juzgado el 9 de marzo de 2016, por lo que se archivó la causa el 19 de mayo de 2016, y iv) en cuanto al alegato de que la empresa de mantenciones y servicios se habría negado a negociar colectivamente, lo hizo en virtud de lo dispuesto en el actual artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, una excepción de plazo, de falta de oportunidad para negociar, lo que habría sido aceptado por la Inspección del Trabajo de Rancagua.
- 242.** En relación con los efectos que pudo haber tenido la opinión crítica de la CTC respecto de la reforma laboral, el Gobierno entiende que ésta responde al legítimo derecho de la organización a discrepar de las opciones adoptadas por el Gobierno al ejercer la iniciativa legislativa en materia de negociación colectiva y promover una modificación completa al libro IV del Código del Trabajo.
- 243.** En cuanto a los alegatos de ejercicio de fuerza moral o física, directa o indirectamente, a los trabajadores durante el proceso de negociación, la empresa descarta haber intervenido de la forma como se presume lo habría hecho, advirtiendo que las acusaciones generales que se

formulan en su contra no se basan en hechos concretos sino sólo en supuestos de intervención de la estatal en esta materia. La empresa también descarta haber incurrido en actos de injerencia sindical, reiterando que también se trataría de imputaciones no respaldadas en hechos concretos. En lo que respecta a los despidos masivos de trabajadores de empresas contratistas involucrados en huelga, la empresa, en su rol de empresa principal en régimen de subcontratación, señala que no interviene en las desvinculaciones de los trabajadores de las empresas contratistas. Su única intervención respecto de las empresas contratistas está en la definición previa de las bases de licitación que finalmente se traspasan al contrato civil a que da lugar, y que también son suscritas con sus empresas contratistas, siendo improcedentes cualesquiera otras consideraciones en torno al manejo y gestión de recursos humanos correspondientes a cada empresa. La empresa señala que no existe en la denuncia hechos efectivos que pudieren suponer concertación para efectuar atentados contra la actividad sindical, sino que por el contrario, ha actuado como mediador o facilitador de los acuerdos ha intervenido sólo en tanto existen las condiciones para promover el acuerdo entre las partes, pudiendo vincularse en materias que le son propias como empresa principal, sin injerencia en materia de orden sindical o de organización de trabajadores dentro de los procesos señalados.

244. En lo que respecta al monumento público erigido en memoria del Sr. Nelson Quichillao López, el Gobierno señala que la situación producida en el proceso de aprobación de la instalación del mismo responde a actuaciones o decisiones del Consejo de Monumentos Nacionales y del Ministerio de Bienes Nacionales, en las que la empresa no tiene injerencia. No obstante que la autorización y ejecución del memorial perturbaban el ejercicio legítimo de un derecho real asociado a la servidumbre minera cuya titularidad exclusiva es de la empresa, igualmente tal memorial fue construido y se encuentra instalado en ese emplazamiento, sin haberse atendido las órdenes que dejaban sin efecto la autorización.

C. Conclusiones del Comité

245. *El Comité observa que en el presente caso la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) que afilia a los trabajadores bajo vínculo de subcontratación y dependencia para las empresas contratistas de la empresa, denuncia el uso excesivo de la fuerza policial en el marco de una huelga legal que realizó entre el 21 de julio y el 11 de agosto de 2015, causando la muerte a un trabajador y alega asimismo que en el proceso de negociación para el mejoramiento y ampliación del acuerdo marco firmado en 2007 entre la CTC, la empresa y las empresas contratistas, se produjeron numerosas prácticas antisindicales en varias de estas empresas.*
246. *El Comité toma nota de que según indica la organización querellante: i) el 1.º de agosto de 2007 se firmó un acuerdo marco entre la CTC, la empresa y las empresas contratistas (según indica la organización querellante, la empresa ejerce una posición dominante respecto de las empresas contratistas); ii) este acuerdo marco es el único instrumento colectivo supra empresa que contiene derechos y obligaciones relativos a las remuneraciones de los trabajadores y la protección social de los mismos; iii) aunque el acuerdo marco no especifica fecha de renovación, éste fue objeto de ampliaciones mediante negociaciones en 2009, 2011 y 2013, es decir, en los plazos mínimos establecidos en la legislación nacional para la renovación de los instrumentos colectivos, por lo que correspondía negociar en 2015, y iv) el 6 de julio de 2015 la CTC presentó el petitorio de cumplimiento, mejoramiento y ampliación del acuerdo y ante la actitud negativa de la empresa y sus empresas contratistas para empezar el proceso de negociación (argumentando que la oportunidad para negociar era en 2016 y no en 2015 y que la empresa enfrentaba un difícil escenario económico debido a las condiciones internas de producción y el bajo precio del cobre), la CTC dio inicio a una huelga legal el 21 de julio de 2015.*

247. *Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que: i) la baja del precio del cobre ha afectado fuertemente a la industria del cobre en los últimos años, generando pérdidas de empleo y suspensión de proyectos e inversiones; ii) la legislación chilena reconoce sólo un nivel vinculante y obligatorio de negociación: el nivel de empresa (la negociación supra empresa es esencialmente voluntaria); iii) si bien el 1.º de agosto de 2007, se suscribió el acuerdo marco entre la empresa, las empresas contratistas y la CTC, los acuerdos complementarios que se negociaron en 2009, 2011 y 2013 se llevaron a cabo entre la CTC y las empresas contratistas que están agrupadas en la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA) y en dichas negociaciones la empresa solamente participó como facilitadora y garante, y iv) el 6 de julio de 2015 la CTC planteó una negociación directa con la empresa, apartándose de la práctica anterior de las partes y ante esta situación la empresa respondió que el petitorio debía ser resuelto directamente entre los trabajadores contratistas y sus organizaciones sindicales representantes, con sus respectivas empresas empleadoras y a partir de ese momento la CTC comenzó a ejercer presión a la empresa estatal, declarando una paralización que termina con la ocupación de instalaciones y el bloqueo del camino público.*
248. *En relación con el alegado uso excesivo de la fuerza policial en el marco de una huelga legal que se realizó entre el 21 de julio y el 11 de agosto de 2015, causando la muerte a un trabajador, el Comité toma nota de que según indican la CTC y el Gobierno, y según consta en el parte policial anexo a la queja, el 23 de julio se produjo la operación de Carabineros de Chile en la División El Salvador, que culminó con la muerte del trabajador Nelson Quichillao López, quien falleció por herida de bala en la madrugada inmediatamente siguiente. El Comité toma nota de que según indican la CTC y el Gobierno, para el esclarecimiento de los hechos que rodearon su muerte se están llevando a cabo dos investigaciones, una a cargo de Carabineros de Chile (la que según la organización querellante merece desconfianza y carece de legitimidad e imparcialidad) y otra a cargo del Ministerio Público en la que la CTC es parte querellante. El Comité toma nota de que a la fecha dichas investigaciones siguen su curso. El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que a fin de contribuir al esclarecimiento de los hechos, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, presentó una querrela criminal en contra de quienes resulten responsables de la muerte del trabajador Nelson Quichillao López. El Comité recuerda que en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido pérdidas de vidas o heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 49]. El Comité lamenta profundamente la muerte del trabajador Nelson Quichillao López e insta al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado del resultado de las investigaciones que se están llevando a cabo y a que vele por que los autores de ese crimen sean llevados ante la justicia.*
249. *El Comité toma nota de que la organización querellante indica que pese a que el 11 de agosto de 2015 se firmó entre la CTC y las empresas contratistas y con la presencia de la empresa un protocolo de instalación de mesa de negociación, desde ese mismo momento la empresa y las empresas contratistas se han negado a garantizar el diálogo tendiente a resolver el conflicto y han emprendido una serie de prácticas antisindicales en coordinación y complicidad con distintos organismos estatales. Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno destaca que la Dirección del Trabajo tiene un profundo compromiso con la libertad sindical y que sus actuaciones en defensa de sus principios se enmarcan en las normas legales y constitucionales. En lo que respecta al alegato según el cual la empresa proveedora de servicios integrales habría reemplazado a los trabajadores en huelga, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que ello fue denunciado ante la Dirección del Trabajo, que a su vez inició una denuncia por prácticas antisindicales ante el Juzgado del*

Trabajo, la cual terminó con un acuerdo de fecha 9 de marzo de 2016, el cual fue aprobado por el Tribunal, archivándose la causa por resolución de fecha 19 de mayo de 2016. Asimismo, en cuanto al alegato de que una empresa de mantenciones y servicios de la división El Teniente se habría negado a negociar colectivamente, el Comité toma nota de que, según indica el Gobierno, ésta lo hizo en virtud de lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, una excepción de plazo, de falta de oportunidad para negociar, lo que habría sido aceptado por la Inspección del Trabajo de Rancagua.

- 250.** *En cuanto a las demás prácticas antisindicales denunciadas en esta queja, el Comité toma nota de que, según indica la CTC, se han presentado denuncias ante la Dirección del Trabajo o bien se han interpuesto acciones judiciales, sin que a la fecha se tenga conocimiento de los resultados de los procesos. Al respecto, y en particular en relación con los alegatos de despidos antisindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que no ha logrado levantar toda la información disponible sobre las denuncias recibidas y el curso de las acciones judiciales.*
- 251.** *En este sentido, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el resultado de dichos procesos y en particular sobre: i) la acción judicial interpuesta en relación con el despido en febrero de 2016 de 33 trabajadores de una empresa contratista del sector de la salud de la división El Salvador (32 de los cuales estaban sindicalizados); ii) el estado de la denuncia interpuesta ante la Dirección del Trabajo respecto de la censura de la directiva del Sindicato Gardilic Andina; iii) la decisión de la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral y la Dirección Regional del Trabajo de Atacama que habría declarado inadmisibles las denuncias efectuadas en relación con los descuentos realizados por parte de una prestadora de servicios a la empresa en la división El Salvador a los trabajadores que participaron en la huelga, y iv) el estado de la denuncia interpuesta el 14 de octubre de 2015 ante la Dirección del Trabajo en relación con las prácticas antisindicales en varias empresas contratistas. El Comité pide asimismo al Gobierno que informe acerca de la detención de un dirigente sindical de Calama por el delito de amenazas de muerte en contra del gerente de la empresa, luego de que, según alega la CTC, éste denunciara las ilegalidades que cometía la empresa de transportes, contratista de la empresa.*
- 252.** *Por otro lado, en relación con los alegatos de despidos en las siguientes empresas: i) dos empresas del sector de la salud; ii) una empresa proveedora de servicios integrales (el Comité toma nota de que, según indica la empresa, los despidos se habrían debido a una reestructuración de la misma), y iii) la empresa prestadora de servicios en la división El Salvador en la que se habría despedido a trabajadores del mismo turno que el trabajador Nelson Quichillao López, que habrían participado en la reconstitución de la escena en la investigación que lleva adelante el Ministerio Público), el Comité observa que, si bien la organización querellante identifica el nombre de las empresas en las cuales se habrían producido los despidos antisindicales, el Comité no dispone de informaciones precisas sobre el número e identidad de los trabajadores que fueron despedidos en cada empresa así como si eran o no sindicalistas o participaron en actividades sindicales. El Comité invita a la organización querellante a que informe al Gobierno acerca de los despidos y su posible motivación antisindical y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el estado de las denuncias presentadas al respecto ante la Dirección del Trabajo y de todo otro proceso administrativo o judicial que se haya entablado al respecto.*
- 253.** *El Comité observa que los alegatos examinados en este caso responden a hechos que sucedieron a raíz del bloqueo de las negociaciones entre la CTC, la empresa y las empresas contratistas en relación a la revisión del acuerdo marco de 2007. El Comité observa asimismo que, pese a haberse instalado una mesa de negociación el día 11 de agosto de 2015, no habría prosperado la negociación colectiva entre las partes. El Comité invita al Gobierno a que, en aras de lograr relaciones laborales armoniosas, promueva el diálogo y la negociación colectiva voluntarios entre las partes concernidas.*

Recomendaciones del Comité

254. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- a) el Comité lamenta profundamente la muerte del trabajador Nelson Quichillao López e insta al Gobierno a que lo mantenga debidamente informado del resultado de las investigaciones que se están llevando a cabo y a que vele por que los autores de ese crimen sean llevados ante la justicia;**
- b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre: i) la acción judicial interpuesta en relación con el despido en febrero de 2016 de 33 trabajadores de una de las empresas contratistas del sector de la salud de la división El Salvador (32 de los cuales estaban sindicalizados); ii) el estado de la denuncia interpuesta ante la Dirección del Trabajo respecto de la censura de la directiva del Sindicato Gardilcic Andina; iii) la decisión mediante la cual la Inspección Provincial del Trabajo de Chañaral y la Dirección Regional del Trabajo de Atacama habría declarado inadmisibile la denuncia efectuada en relación con los descuentos realizados por parte de una de las empresas contratistas en la división El Salvador a los trabajadores que participaron en la huelga, y iv) el estado de la denuncia interpuesta el 14 de octubre de 2015 ante la Dirección del Trabajo en relación con las prácticas antisindicales por parte de otras empresas contratistas. El Comité pide asimismo al Gobierno que informe acerca de la detención de un dirigente sindical de Calama por el delito de amenazas de muerte en contra del gerente de la empresa, luego de que, según alega la CTC, éste denunciara las ilegalidades que cometía la empresa de transportes, contratista de la empresa estatal;**
- c) en relación con los alegatos de despidos en el resto de las empresas, el Comité invita a la organización querellante a que informe al Gobierno acerca de los despidos y su posible motivación antisindical y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el estado de las denuncias presentadas ante la Dirección del Trabajo y de todo otro proceso administrativo o judicial que se haya interpuesto al respecto;**
- d) el Comité invita al Gobierno a que, en aras de lograr relaciones laborales armoniosas, promueva el diálogo y la negociación colectiva voluntarios entre las partes concernidas, y**
- e) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.**

CASO NÚM. 3061

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema
Agroalimentario (SINALTRAINAL)**

Alegatos: la organización querellante alega en primer lugar que una serie de empresas no reconocen el derecho de sus trabajadores de afiliarse a SINALTRAINAL y de ser representados colectivamente por dicha organización y que, en segundo lugar, los dirigentes y afiliados de SINALTRAINAL son objeto de numerosas acciones de represalia, incluyendo la presentación de denuncias penales y despidos antisindicales

- 255.** La queja figura en comunicaciones de 2 de diciembre de 2013, 22 de junio de 2014 y 18 de junio de 2015 presentadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL).
- 256.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 12 de septiembre de 2014, 18 de diciembre de 2014, 26 de octubre de 2015 y 16 de mayo de 2016.
- 257.** Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

- 258.** Por medio de una comunicación de 2 de diciembre de 2013, la organización querellante denuncia en primer lugar una serie de violaciones a los derechos sindicales y de negociación colectiva por parte de la empresa Transportadora Comercial Colombia S.A. TCC (en adelante la empresa transportadora). A este respecto, la organización querellante manifiesta específicamente que: i) el 6 de marzo de 2013, SINALTRAINAL presentó un pliego de peticiones a la empresa transportadora; ii) de conformidad con la legislación vigente, ante la negación de la empresa transportadora de iniciar las conversaciones, el sindicato presentó una querrela ante el Ministerio de Trabajo para que se conminara a la empresa a que iniciara las conversaciones, y iii) hasta la fecha el Ministerio no se ha pronunciado y el pliego sigue sin negociar.
- 259.** La organización sindical alega adicionalmente que la empresa transportadora: i) despidió el 21 de marzo de 2013 al Sr. Rafael Roza para impedir que otros trabajadores se afilien al sindicato, el caso encontrándose pendiente de resolución por los tribunales; ii) se niega a descontar la cuota sindical con destino a SINALTRAINAL, violando la ley laboral; iii) con el fin de presionar a los afiliados de SINALTRAINAL, la empresa transportadora se niega a suspender el descuento de la cuota sindical con destino al Sindicato Nacional de Trabajadores de Carga y Pasajeros (SINTRACAP), a pesar de que se hayan debidamente

notificado las renunciaciones a este sindicato; iv) la empresa calificó como falta al trabajo la participación, el 6 de junio de 2013, del Sr. Alexander Escalante Ortiz en la audiencia llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo en relación con la negativa de la empresa transportadora de negociar colectivamente; v) la empresa retira las pancartas de SINALTRAINAL relativas al conflicto colectivo; vi) el 14 de enero de 2014, la empresa transportadora presenta demanda laboral ordinaria para que se declaren ilegales los estatutos, la personería jurídica y las afiliaciones de trabajadores a SINALTRAINAL, y vii) el 25 de abril de 2014, el juzgado segundo civil de circuito de Facatativá reconoce la legalidad de los estatutos de SINALTRAINAL pero contradictoriamente declara la ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores de la empresa transportadora al sindicato, encontrándose pendiente la resolución del caso en segunda instancia.

260. La organización querellante denuncia a continuación que la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca, COMFAMILIAR ANDI-COMFANDI (en adelante la Caja) ha cometido una serie de violaciones a los derechos sindicales y de negociación colectiva. A este respecto, la organización querellante manifiesta específicamente que: i) el 22 de octubre de 2012, SINALTRAINAL presentó un pliego de peticiones a la Caja, el cual fue rechazado por la Caja el 29 de octubre de 2013; ii) de conformidad con la legislación vigente, ante la negación de la Caja de iniciar las conversaciones, el sindicato presentó una querrela ante el Ministerio de Trabajo para que se conminara a la empresa a que iniciara las conversaciones y para que se la sancionara con una multa; iii) por medio de resoluciones de 10 de septiembre de 2013 y 24 de octubre de 2013, el Ministerio de Trabajo se negó a conminar a que la Caja negociara y a aplicarle una multa bajo el pretexto de que, habiendo la Caja iniciado un proceso ante la justicia, debían ser los tribunales los que resolvieran el caso; iv) la Caja presentó una demanda laboral ordinaria para solicitar que se cancelara la personería jurídica de SINALTRAINAL por haber afiliado a trabajadores de dicha empresa y que se declararan ilegales dichas afiliaciones, y v) la Caja se niega a hacer el descuento de la cuota sindical a favor de SINALTRAINAL, motivo por el cual fue sancionada por el Ministerio de Trabajo por medio de una resolución de 14 de junio de 2011.

261. La organización alega adicionalmente que, a modo de represalia y para disuadir nuevas afiliaciones a SINALTRAINAL, la Caja procedió a despedir a los siguientes trabajadores: i) el Sr. Gustavo Serna Labrada, despedido el 26 de junio de 2009, después de 37 años de servicio, el mismo día en el cual fue notificada al empleador la afiliación del trabajador al sindicato; ii) el Sr. Walter Antonio Ramírez Tobar, cuya pertenencia a la comisión de reclamos de SINALTRAINAL fue notificada a la empresa el 9 de diciembre de 2009 y quien, después de haberse negado a una oferta económica para firmar una ruptura de común acuerdo de su contrato de trabajo, fue despedido el 14 de diciembre de 2009 — el reintegro de Walter Antonio Ramírez, quien gozaba de fuero sindical, fue ordenado judicialmente en primera y segunda instancia (fallo del Tribunal Superior de Cali de 29 de febrero de 2012) pero sigue sin aplicarse dicha decisión; iii) el Sr. Oscar Mezu Lasso, despedido el 14 de diciembre de 2009, cinco días después de que se notificara a la empresa su afiliación a SINALTRAINAL y tres días después de haberse negado a renunciar (la tutela judicial presentada por el trabajador no prosperó); iv) el Sr. Wilson Fernández Victoria, quien fue obligado a renunciar a cambio de una indemnización el 11 de diciembre de 2009, dos días después de que se notificara a la empresa su afiliación a SINALTRAINAL; v) la Sra. Claudia Perdomo, miembro de la comisión de reclamos de SINALTRAINAL y despedida el 18 de enero de 2011 a pesar de gozar de fuero sindical — ante la incertidumbre de un proceso judicial, la trabajadora aceptó una oferta económica de la empresa para conciliar el caso; vi) la Sra. Martha Guaza, despedida el 18 de mayo de 2010, tres semanas después de la notificación a la empresa de su pertenencia a la comisión de reclamos de SINALTRAINAL — la empresa logró hacer desistir a la trabajadora de su acción judicial con una supuesta conciliación; vii) el Sr. Javier Hidalgo Concha fue despedido el 31 de octubre de 2012, menos de un mes después de su nombramiento como integrante de la comisión negociadora del pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL — tanto en

primera como en segunda instancia los tribunales ordenaron el reintegro del trabajador; viii) el Sr. Luis Eduardo Castillo fue despedido el 31 de octubre de 2012, nueve días después de que se notificara a la empresa su pertenencia a la Comisión negociadora del pliego de peticiones del sindicato — en segunda instancia, el juez penal del circuito de Cali ordenó el reintegro del trabajador y exhortó a la empresa a que se abstuviera de llevar a cabo despidos antisindicales, y ix) el Sr. Jesús Henry Calvache fue despedido el 18 de enero de 2012, dos meses después de su afiliación a SINALTRAINAL — proceso pendiente de sentencia de primer grado.

- 262.** Por medio de dos comunicaciones de 22 de junio de 2014, la organización querellante denuncia el uso de la justicia, por parte de varias empresas, como estrategia para ilegalizar a SINALTRAINAL e impedir de este modo el ejercicio de la libertad sindical. Después de referirse nuevamente a las acciones judiciales interpuestas por las dos empresas mencionadas en su primera comunicación de 2 de diciembre de 2013, la organización querellante alega brevemente que: i) la empresa embotelladora, Industria Nacional de Gaseosas S.A. (en adelante la empresa de bebidas) presentó una demanda ordinaria laboral para que se declarara ilegal la seccional de SINALTRAINAL Villavicencio, dicho proceso estando a cargo del juzgado treinta y dos del Circuito de Bogotá D.C., y ii) las empresas Dromayor del Llano S.A (en adelante la empresa de distribución de medicamentos). y Dromayor Bogotá S.A.S. solicitaron ante la justicia la cancelación del registro sindical de la seccional Villavicencio de SINALTRAINAL, solicitud negada en primera y segunda instancia por decisiones de 27 de septiembre y 22 de noviembre de 2012.
- 263.** La organización querellante alega a continuación que la empresa FL Colombia S.A., (en adelante la primera empresa prestadora de servicios) que presta sus servicios a empresas multinacionales del sector agroalimentario: i) también presentó una demanda judicial para que se declararan ilegales los estatutos de SINALTRAINAL así como las afiliaciones sindicales de los trabajadores de dicha empresa; ii) la demanda judicial es consecutiva a la presentación por el sindicato, el 27 de mayo de 2013, de un pliego de peticiones a la empresa y, ante la negativa de esta última, de la querrela presentada a la administración de trabajo el 11 de junio de 2013 para que se conminara a la empresa a que negociara, y iii) como resultado de la campaña antisindical de la empresa, los trabajadores renunciaron a su afiliación sindical, motivo por el cual la empresa desistió de su demanda judicial el 12 de febrero de 2014 sin que el Ministerio de Trabajo se hubiera pronunciado sobre la querrela interpuesta por el sindicato.
- 264.** La organización querellante alega a continuación que SINALTRAINAL presentó, el 27 de marzo de 2012, un pliego de peticiones a la empresa Proservis Temporales S.A.S. (en adelante la empresa de servicios temporales), que presta sus servicios a empresas embotelladoras y que: i) ante la negativa de la empresa, el sindicato presentó el 23 de abril de 2012 una querrela ante la administración de trabajo para que se conminara a la empresa a que negociara; ii) sin que el Ministerio de Trabajo protegiera los derechos de los trabajadores, la empresa basó su negativa en la afirmación de que sus trabajadores no podían afiliarse a SINALTRAINAL; iii) a continuación, todos los trabajadores de la empresa afiliados a SINALTRAINAL y con puestos de trabajo en Bucaramanga y Barrancabermeja fueron despedidos, y iv) el 13 de septiembre de 2012, el Ministerio de Trabajo notificó a SINALTRAINAL que la empresa había presentado una querrela en contra del sindicato por violación de las normas laborales.
- 265.** La organización querellante alega por otra parte que la empresa Eficacia S.A. (en adelante la segunda empresa prestadora de servicios), que presta sus servicios a empresas embotelladoras: i) presentó una demanda judicial para que se declararan ilegales los estatutos de SINALTRAINAL así como las afiliaciones sindicales de los trabajadores de dicha empresa; ii) la demanda judicial es consecutiva a la presentación por el sindicato de un pliego de peticiones a la empresa; iii) la empresa se ha negado a negociar el pliego, y iv) el 4 de

junio de 2014, ha procedido al despido de la Sra. Nora Ayde Velásquez Guzmán, trabajadora afiliada al sindicato quien, en días anteriores a su despido, había recibido graves amenazas de agresión física.

- 266.** La organización querellante alega a continuación que la empresa Amcor Rigid Plastics de Colombia S.A. (en adelante la empresa de plásticos), que trabaja dentro de una embotelladora en Medellín, presentó una demanda judicial para que se declararan ilegales los estatutos de SINALTRAINAL así como las afiliaciones sindicales de los trabajadores de dicha empresa, dicha demanda judicial siendo consecutiva a la presentación por el sindicato de un pliego de peticiones a la empresa, la cual se negó a negociar.
- 267.** La organización querellante alega a continuación que la empresa Sodexo S.A., empresa que presta sus servicios a empresas embotelladoras (en adelante la tercera empresa prestadora de servicios) se niega a negociar con SINALTRAINAL desde el año 2010. Se tardó hasta enero de 2014 antes de que un tribunal de arbitramento emitiera un laudo arbitral que está siendo recurrido ante la Corte Suprema. La organización querellante añade que durante ese lapso de tiempo, la empresa promovió su pacto colectivo firmado con trabajadores no sindicalizados, logrando que el laudo arbitral adoptado por el Tribunal se base en los pocos derechos contenidos en el pacto y no en el pliego de peticiones de SINALTRAINAL. Manifiesta también que la empresa despidió de forma discriminatoria a los trabajadores Sres. Luis Manuel Martínez Sotelo, Blanca Elena Bustos, Mariola Molina González, Agripina Pérez Pérez, Mario Augusto Pinto Jiménez y Carmen Cotera Monerrosa, a quienes los tribunales les negaron el reintegro por sentencias de 6 de agosto y 22 de septiembre de 2010.
- 268.** La organización querellante alega a continuación que: i) la empresa Distraves S.A.S. (en adelante la empresa avícola) ha presentado una denuncia penal contra SINALTRAINAL y varios trabajadores por un presunto fraude procesal relacionado con las afiliaciones de trabajadores al sindicato; ii) la denuncia se dio después de que la empresa se negara a negociar el pliego de peticiones presentado el 31 de julio de 2013 por el sindicato, día también en el cual varios trabajadores de la empresa se afiliaron al sindicato; iii) a partir de ese día, la empresa desató una campaña sistemática de acoso antisindical en contra de los afiliados al sindicato; iv) en este marco, los Sres. Leonardo Plata Mendoza, Estewinson Pico Calderón, Alberto Sánchez Castro y Jiovanny Sánchez Buitrago fueron despedidos sin justa causa el 7 de agosto de 2013, y v) el 12 de agosto de 2013, el Sr. Norberto Rueda Barragán, integrante de la Comisión negociadora del pliego de peticiones fue igualmente despedido.
- 269.** La organización querellante alega que las autoridades administrativas ante quienes ha acudido SINALTRAINAL para denunciar dichos actos de discriminación antisindical han avalado dichas prácticas sin imponer a la misma sanciones o medidas de reparación y que ciertas autoridades judiciales han incurrido en pronunciamientos carentes de toda validez jurídica, dejando la libertad sindical desprotegida por completo. La organización querellante añade que, si bien la legislación colombiana establece algunos medios de reparación ante violaciones de la libertad sindical, el ejercicio de estos medios es costoso, lento e ineficaz y, adicionalmente, dichos medios tramitado de forma opaca y parcial por parte de las autoridades.
- 270.** La organización querellante añade a continuación que la presentación de denuncias penales en contra de los dirigentes de SINALTRAINAL constituye una estrategia antisindical desarrollada desde hace numerosos años por empresas embotelladoras en Colombia, estrategia que sigue vigente en la actualidad. A este respecto, la organización querellante menciona específicamente que: i) la denuncia penal presentada por una empresa embotelladora en la ciudad de Medellín contra los dirigentes de SINALTRAINAL Sres. Helconides Londoño Restrepo, Duban Antinio Mejia, Jhon Jairo Tamayo Nieto, Juan David Florez Contreras, Carlos Alonso Yepes Gil, Rafael Aderlis Castro y Jaime Alonso Cañas Montoya, por supuestos actos ilegales realizados en un mitin de 21 de agosto de 2013

así como otra denuncia ante el Ministerio de Trabajo por abuso del derecho de asociación sindical a raíz de los supuestos daños causados a las instalaciones de la empresa en esa ocasión; ii) la denuncia penal contra el sindicato por haber publicado en septiembre de 2013 un texto que parodiaba los actos de persecución antisindical de la multinacional; iii) la denuncia penal a los dirigentes de SINALTRAINAL, Sres. Luis Fernando Miranda Velázquez, Fabian Adolfo Ortiz Burbano, Alirio Nuñez García, Lizarso Serrano Hernández, Orlando Enrique Ciacedo Orozco, Miguel Enrique Pua Orellano, Paulo Cesar Valencia Guerrero, Cristóbal Ramón Gómez López, Enrique José Arévalo De Oro, Luis Carlos Cerpa Jinete, Carlos Alberto Prado Trujillo y Limberto Antonio Carranza Vanegas, y iv) por la presión y el temor que esta última ola de denuncias generó en los trabajadores afiliados a SINALTRAINAL, el sindicato se vio abocado a conciliar en audiencia de fecha 25 de julio de 2013, para que terminara el proceso.

- 271.** La organización querellante se refiere brevemente a continuación a la denuncia penal que habría presentado la empresa Drummond Limited contra trabajadores afiliados a SINALTRAINAL por supuestos perjuicios causados por una protesta realizada los días 18 y 19 de junio de 2013 en la entrada de una mina situada en el municipio de El Paso en el departamento del César.
- 272.** Por medio de una comunicación de 18 de marzo de 2015, la organización querellante envía nuevos alegatos adicionales relativos a la empresa avícola mencionada anteriormente. La organización querellante afirma específicamente que: i) el 17 de febrero de 2015, un grupo de afiliados a SINALTRAINAL se presentó en las instalaciones de la empresa para exigir una solución a la negociación del pliego de peticiones presentada por el sindicato a la empresa; ii) la empresa, tal como fue planeado en una reunión llevada a cabo el 28 de enero de 2015 incitó al personal no sindicalizado a que abandonara sus puestos de trabajo y a que iniciara una violenta contra-protesta, llegándose a formar así un grupo de trabajadores portando palos y machetes; iii) el Sr. Javier Correa Suárez, el presidente de SINALTRAINAL, el Sr. Juan Carlos Galvis, fiscal de la junta directiva nacional del sindicato (ambos beneficiarios de medidas cautelares otorgadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos) y el Sr. Nelson Pérez Tirado, presidente de la seccional Bucaramanga del sindicato, fueron objeto de amenazas de muerte verbales; iv) los trabajadores de la empresa e integrantes de SINALTRAINAL, Sres. Javier Fernández Ortiz Franco y Oscar Palomino, fueron agredidos físicamente; v) la situación obligó a los integrantes de SINALTRAINAL a llamar a la policía, la cual logró evacuar al Sr. Fernández Ortiz Franco, a quien le habían impedido la salida del edificio; vi) a raíz de estos acontecimientos, el Sr. Fernández Ortiz Franco fue hospitalizado por más de dos semanas en un hospital psiquiátrico; vii) SINALTRAINAL presentó una denuncia ante la Fiscalía el 18 de febrero de 2015, mencionando en dicha denuncia dos comunicaciones de 10 de noviembre de 2014 y de 4 de febrero de 2015 dirigidas al Defensor del Pueblo y solicitándole que decretara alertas tempranas para los afiliados de SINALTRAINAL en la empresa; y viii) el 18 de febrero de 2015, los representantes del sindicato y de la empresa se reunieron con el mediador de la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) y acordaron reunirse para intentar mejorar la relación obrero patronal sin que, hasta la fecha, la empresa haya posibilitado una fecha para dicha reunión. La organización querellante añade que los hechos descritos fueron premeditados por la dirección de la empresa para provocar a los afiliados de SINALTRAINAL, la misma habiendo dejado claro que su objetivo era la desintegración de dicha organización sindical por medio del despido de sus miembros.

B. Respuesta del Gobierno

- 273.** En una comunicación de 12 de septiembre de 2014, el Gobierno comunica sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la empresa transportadora, transmitiendo primero la respuesta de la empresa, la cual manifiesta que: i) a raíz de la afiliación de varios trabajadores

de la empresa al SINALTRAINAL, existen en la empresa dos sindicatos de industria, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Carga y Pasajeros (SINTRACAP) y SINALTRAINAL; ii) esta dualidad sindical ha sido caracterizada por la afiliación simultánea de ciertos trabajadores a ambos sindicatos y, sobre todo la promoción paralela de dos pliegos de peticiones; iii) la existencia paralela de dos procesos de negociación en una misma empresa es contraria al principio de unidad convencional introducido por el decreto núm. 089 de 2014; iv) la empresa interpuso una acción judicial para solicitar la anulación de la reforma de los estatutos de SINALTRAINAL y, por consiguiente, para que se declarase la ilegalidad de la afiliación de los trabajadores de la empresa a dicho sindicato en la medida en que la empresa no forma parte de la industria alimentaria; v) a pesar de lo anterior, la empresa no se ha negado a negociar el pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL, tal como lo demuestra el acuerdo suscrito el 28 de enero de 2014 por medio del cual se da inicio a la etapa de arreglo directo; vi) acogiendo los argumentos de la empresa, una decisión de primera instancia de 25 de abril de 2014 declaró la ilegalidad de la afiliación de los trabajadores de la empresa transportadora a SINALTRAINAL, quedando pendiente ante el Tribunal Superior de Bogotá la resolución del recurso de apelación interpuesto por el sindicato, y vii) el conflicto intersindical entre las organizaciones SINTRACAP y SINALTRAINAL respecto del cual la empresa ha evitado cualquier injerencia, subraya la necesidad de dar plena aplicación al decreto núm. 089 de 2014 de manera que se aplique en la práctica el principio de unidad negocial y convencional.

274. El Gobierno comunica a continuación sus propias observaciones, manifestando que: i) la querrela presentada el 14 de marzo de 2014 por SINALTRAINAL en contra de la empresa transportadora por negativa a descontar la cuota sindical se encuentra en proceso de estudio; ii) la querrela presentada el 4 de abril de 2013 por SINALTRAINAL por negativa de la empresa transportadora a negociar fue resuelta el 6 de abril de 2014 por medio de una resolución que constató que las partes sí llevaron a cabo, de conformidad con la legislación, las negociaciones del pliego de peticiones, firmándose durante el proceso varias actas relativas al desarrollo y a la metodología de las discusiones; iii) al no haberse logrado la firma de una convención colectiva, se sigue con los términos establecidos por la ley para llegar o a un tribunal de arbitramento o a la huelga; iv) en virtud del decreto núm. 089 de 2014 aprobado recientemente para facilitar y racionalizar los procesos de negociación colectiva en caso de pluralidad sindical, será necesario que SINALTRAINAL y SINTRACAP aprendan a coexistir en el seno de la empresa transportadora, y v) se está pendiente de la resolución del recurso de apelación relativo a la decisión de primera instancia que declaró la ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores de la empresa transportadora a SINALTRAINAL por no pertenecer dicha empresa al sector alimentario.

275. En el marco de la comunicación del Gobierno de 26 de octubre de 2015, la empresa transportadora añade que la decisión de primera instancia declarando la ilegalidad de las afiliaciones de sus trabajadores a SINALTRAINAL fue confirmada de manera definitiva por una sentencia de enero de 2015 del Tribunal Superior de Trabajo de Cundinamarca. La empresa manifiesta que, a la espera de la sentencia de segundo grado, cumplió con todas sus obligaciones con respecto de SINALTRAINAL, quedando ahora finalizada la relación entre la empresa y el sindicato

276. En una comunicación de 18 de diciembre de 2014, el Gobierno señala que, a raíz de una reunión de 10 de noviembre de 2014 en el Ministerio de Trabajo, la organización querellante aceptó participar en reuniones de la CETCOIT con las distintas empresas mencionadas en la presente queja.

277. En una comunicación de 26 de octubre de 2015, el Gobierno transmite en primer lugar las respuestas de varias empresas señaladas por la organización querellante en la presente queja. En este contexto, la Caja manifiesta que instauró, el 26 de abril de 2013, una demanda especial ante el Juzgado Octavo Laboral de Circuito de Bogotá para que se reconociera la

ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores de la Caja a SINALTRAINAL en la medida en que la Caja no pertenece a la rama agroalimentaria. La Caja indica adicionalmente que realiza actualmente el descuento de la cuota sindical de todos los trabajadores afiliados a SINALTRAINAL. La Caja proporciona a continuación informaciones acerca de la situación de varios trabajadores que, según la organización querellante habrían sido objeto de una ruptura antisindical de sus contratos de trabajo. La Caja afirma a este respecto que: i) llegó a un acuerdo conciliatorio con el Sr. Gustavo Serna Labrada, lo cual puso fin al proceso ordinario laboral en curso; ii) después de que los tribunales hubieran ordenado el reintegro del Sr. Walter Antonio Ramírez Tobar, la Caja y el trabajador decidieron poner fin a la relación laboral a través de un acuerdo de conciliación avalado por un inspector del trabajo; iii) el Sr. Oscar Mezu Lasso fue despedido el 11 de diciembre de 2009 y la tutela judicial interpuesta por el trabajador fue denegada tanto en primera como en segunda instancia; iv) el Sr. Wilson Fernández Victoria renunció a su cargo a partir del 14 de diciembre de 2009 a cambio de una compensación económica, sin que se haya interpuesto ninguna reclamación al respecto; v) la Sra. Claudia Perdomo firmó un acuerdo conciliatorio con la Caja para poner fin a la relación de trabajo; vi) la Sra. Martha Guaza firmó un acuerdo conciliatorio con la Caja para poner fin a la relación de trabajo; vii) el Sr. Javier Hidalgo Concha obtuvo su reintegro por medio de una tutela judicial pero el trabajador goza de su pensión de vejez desde el 15 de octubre de 2014; viii) el Sr. Luis Eduardo Castillo se encuentra trabajando actualmente con la Caja, y ix) el Sr. Jesús Henry Calvache fue despedido con justa causa el 18 de enero de 2013 y su solicitud judicial de reintegro fue negada tanto en primera como en segunda instancia.

- 278.** El Gobierno transmite a continuación la respuesta de la empresa de bebidas, la cual manifiesta que: i) tiene suscrita una convención colectiva con seis organizaciones sindicales, de las cuales forma parte SINALTRAINAL; ii) mantiene un diálogo abierto con los delegados de todas las organizaciones sindicales presentes en la empresa y apoya económicamente a las 18 subdirectivas sindicales registradas, de las cuales más de la mitad son de SINALTRAINAL; iii) la acción judicial solicitando que se declare ilegal la seccional de SINALTRAINAL en Villavicencio se basa en la constatación de que la mayoría de sus afiliados no prestan sus servicios en la industria agroalimentaria; iv) en relación con la denuncia penal presentada por la empresa a raíz de un texto publicado por SINALTRAINAL en septiembre de 2013, se logró, el 12 de febrero de 2015, la firma de un acta de conciliación ante la Fiscalía General de la Nación, lo cual conllevó el archivo del proceso penal; v) está en curso la querrela presentada por la empresa ante el Ministerio de Trabajo por los daños materiales causados a la empresa por un mitin de SINALTRAINAL llevado a cabo el 21 de agosto de 2013 en Medellín; vi) se encuentra todavía bajo investigación la denuncia penal presentada por la empresa en contra de varios dirigentes de SINALTRAINAL a raíz del mencionado mitin de agosto de 2013; vii) otra acción penal mencionada por la organización querellante dio efectivamente lugar a la firma de un acuerdo conciliatorio en julio de 2013. La empresa indica que los demás hechos denunciados por la organización querellante ya fueron examinados en el marco del caso núm. 2595.
- 279.** El Gobierno transmite a continuación la respuesta de la tercera empresa prestadora de servicios. La empresa manifiesta que consideró en un primer momento que sus trabajadores no podían afiliarse a SINALTRAINAL en la medida en que no pertenece a la industria agroalimentaria, si bien presta sus servicios como contratista independiente para actividades requeridas por aquella industria. Sin embargo, cumpliendo con las órdenes del Ministerio de Trabajo al respecto, la empresa inició las conversaciones del pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL. Al no haberse llegado a un acuerdo, se conformó un tribunal arbitral que profirió un laudo que fue impugnado por el sindicato ante la sala laboral de la Corte Suprema y cuya resolución se encuentra todavía pendiente. La empresa niega finalmente las acusaciones de despido antisindical de varios trabajadores en 2010 y subraya que los tribunales rechazaron las acciones de tutela interpuestas a este respecto.

- 280.** El Gobierno transmite a continuación la respuesta de la primera empresa prestadora de servicios, la cual manifiesta que, siendo una empresa de transporte público terrestre de carga, no puede SINALTRAINAL, sindicato de la rama agroalimentaria, afiliar a sus trabajadores, resultando insuficiente la mera ampliación de sus estatutos por parte del sindicato. La empresa añade que, con anuencia del sindicato, retiró su demanda judicial dirigida a que se declarara la ilegalidad de dichas afiliaciones y que, en la medida en que los poquísimos trabajadores afiliados a SINALTRAINAL decidieron retirarse libremente del sindicato, ya no existía ninguna base para que la empresa negociara colectivamente con el sindicato.
- 281.** El Gobierno transmite también la respuesta de la empresa de servicios temporales, la cual manifiesta que, siendo una empresa de servicios temporales y no una empresa agroalimentaria, no es legal la afiliación de dos de sus trabajadores a SINALTRAINAL, motivo por el cual la empresa no ha aceptado negociar el pliego de peticiones presentado por dicho sindicato.
- 282.** De igual manera, la segunda empresa prestadora de servicios manifiesta que, siendo una empresa dedicada al *Business Process Outsourcing*, y no una empresa agroalimentaria, no es legal la afiliación de una de sus trabajadoras a SINALTRAINAL. La empresa añade que interpuso una acción judicial al respecto y que el juez laboral declaró que la afiliación de la Sra. Nora Ayde Velásquez no surtía ningún efecto jurídico, motivo por el cual la empresa se negó a negociar el pliego de peticiones presentado por el sindicato en abril de 2013.
- 283.** De igual manera, la empresa de plásticos manifiesta que, siendo una empresa dedicada a la elaboración de envases y contenedores plásticos y no una empresa agroalimentaria, no es legal la afiliación de dos de sus trabajadores a SINALTRAINAL, no está obligada a retener cuota sindical ni a negociar el pliego de peticiones presentado por dicho sindicato. No obstante todo lo anterior, la empresa no se negó a recibir a los representantes de SINALTRAINAL, dando cumplimiento de esta forma a sus obligaciones legales, motivo por el cual el Ministerio de Trabajo archivó la querella presentada por el sindicato alegando la negación de la empresa de negociar colectivamente.
- 284.** El Gobierno comunica a continuación sus propias observaciones respecto de las alegaciones de la organización querellante. El Gobierno transmite primero las informaciones proporcionadas por distintas direcciones regionales de trabajo, indicando que: i) la querella presentada contra la Caja por terminaciones de contratos de trabajo antisindicales fue archivada el 23 de febrero de 2015 por considerar que dichas terminaciones no tenían relación con las actividades sindicales de los trabajadores; ii) la decisión de archivo dio lugar a un recurso de reposición de parte del sindicato; iii) por medio de una resolución de 9 de mayo de 2014, se ordenó dar inicio al procedimiento sancionatorio a la empresa avícola; iv) está en fase de averiguación preliminar la querella presentada por SINALTRAINAL el 2 de marzo de 2015 por presuntos actos atentatorios en contra de la libertad sindical, y v) no se ha recibido ninguna querella administrativa relativa a la empresa de distribución de medicamentos.
- 285.** El Gobierno manifiesta en segundo lugar que los distintos casos individuales de empresas mencionados en la queja tienen en común la supuesta negativa de las empresas a negociar con SINALTRAINAL así como las acciones judiciales entabladas por las mismas para que se declare la ilegalidad de las afiliaciones de sus trabajadores a SINALTRAINAL. El Gobierno indica a este respecto que: i) de conformidad con la clasificación establecida por el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), SINALTRAINAL se constituye como un sindicato de industria, motivo por el cual, sus afiliados deben trabajar para empresas que pertenezcan a la industria agroalimentaria; ii) si bien el ordenamiento jurídico colombiano reconoce la libertad de los trabajadores de organizarse sin injerencia del empleador y del Estado, los sindicatos deben respetar el orden legal y los principios democráticos y no pueden afiliar a trabajadores que ejerzan actividades distintas de las

señaladas en sus estatutos, y iii) es por ende legítima y no violatoria de la libertad sindical la acción judicial entablada por las mencionadas empresas que consideran que la afiliación, por parte de un sindicato de industria, de trabajadores de empresas que no tienen la misma actividad económica es contraria a la legislación laboral, las mencionadas acciones judiciales teniendo el objetivo de resolver esta controversia.

- 286.** El Gobierno manifiesta por otra parte que, a pesar de las acciones judiciales en curso sobre la legalidad de la afiliación de sus trabajadores al sindicato, no ha habido de parte de las mencionadas empresas violación del derecho de negociación colectiva. El Gobierno señala a este respecto que: i) la Caja tramitó el pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL y se está a la espera de la convocatoria de un tribunal de arbitramento, motivo por el cual el Ministerio de Trabajo se abstuvo de sancionar a la empresa por medio de una primera resolución de 10 de septiembre de 2013, resolviéndose el recurso de reposición planteado por el sindicato en el mismo sentido; ii) la empresa transportadora inició el proceso de arreglo directo con SINALTRAINAL hasta el momento en el cual quedó firme la decisión judicial declarando la ilegalidad de la afiliación de los trabajadores al sindicato, terminándose entonces la relación entre la empresa y el sindicato; iii) la empresa de bebidas tiene firmada una convención colectiva con SINALTRAINAL; iv) la tercera empresa prestadora de servicios tramitó el pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL y se encuentra actualmente en trámite el recurso de anulación contra el laudo arbitral interpuesto por el sindicato; v) si bien la primera empresa prestadora de servicios se negó inicialmente a negociar por considerar que sus trabajadores no podían afiliarse a SINALTRAINAL, el Ministerio de Trabajo no prosiguió con la investigación del caso porque los trabajadores se retiraron voluntariamente del sindicato; vi) el Ministerio de Trabajo ordenó el 17 de septiembre de 2014, el archivo de la queja presentada por SINALTRAINAL contra la empresa de plásticos relacionada con la negativa a iniciar conversaciones dentro de la etapa de arreglo directo, y vii) la segunda empresa prestadora de servicios presentó una acción judicial a raíz de la cual el tribunal declaró que la afiliación de una única trabajadora de la empresa a SINALTRAINAL no surtía efectos en materia de negociación colectiva.
- 287.** El Gobierno concluye su comunicación señalando que las autoridades están atentas a las querellas presentadas por SINALTRAINAL y se pronuncian sobre las mismas. En los casos planteados en la presente queja no ha habido sin embargo violaciones a la negociación colectiva.
- 288.** Por medio de una comunicación de 16 de mayo de 2016, el Gobierno comunica sus observaciones respecto de los alegatos relativos a la empresa avícola transmitiendo primero la respuesta de la empresa, la cual manifiesta que: i) no existe la alegada campaña sistemática de aniquilación de SINALTRAINAL en el seno de la empresa por el sencillo hecho de que tan sólo cinco trabajadores de la empresa, de un total de más de 1 000, se afiliaron inicialmente a dicho sindicato que nunca contó con más de 12 afiliados; ii) la gran mayoría de los trabajadores no está sindicalizada y está satisfecha con los beneficios del pacto colectivo vigente desde hace más de doce años y que fue objeto de una revisión en diciembre de 2014; iii) no se han producido despidos antisindicales en contra de los afiliados a SINALTRAINAL ya que la empresa despidió a los trabajadores Sres. Leonardo Plata Mendoza, Estewinson Pico Calderón, Alberto Sánchez Castro, Jiovanny Sánchez Buitrago fueron despedidos antes de que la empresa tomara conocimiento de su afiliación a SINALTRAINAL y las acciones judiciales entabladas por dichos trabajadores para obtener su reintegro no prosperaron, quedando absuelta la empresa; iv) son también falsas las alegaciones de la organización querellante relativas a los acontecimientos de 17 de febrero de 2015 ya que fueron los participantes en el mitin del sindicato, en su gran mayoría ajenos a la empresa, quienes se expresaron de manera insultante en contra de la empresa; v) de igual manera son falsas las denuncias de la organización querellante según las cuales la empresa habría incitado a sus trabajadores a organizar una contramanifestación, la cual fue

espontánea; vi) son igualmente falsas las alegaciones de agresiones verbales y físicas en contra de varios dirigentes y miembros de SINALTRAINAL; vii) la empresa nunca se negó a negociar el pliego de peticiones de SINALTRAINAL y fue el sindicato quien abandonó la mesa, y viii) ante la imposibilidad de firmar un acuerdo, la empresa está a la espera de que el sindicato le informe de su eventual decisión de pedir la convocatoria de un tribunal de arbitramento.

- 289.** El Gobierno comunica a continuación sus propias observaciones respecto de las alegaciones de la organización querellante relativas a la empresa avícola. El Gobierno manifiesta que: i) la organización querellante no aporta pruebas respecto de supuestos despidos antisindicales ni se refiere a la impugnación de los mismos ante las autoridades nacionales; ii) la organización querellante tampoco aporta pruebas que demuestren que las renunciadas a SINALTRAINAL hayan sido el resultado de presiones de la empresa; iii) a pesar de lo alegado por la organización querellante, no ha habido violación del derecho de negociación colectiva por parte de la empresa sino que, a raíz de las discusiones, la empresa y el sindicato no lograron consensuar la firma de una convención colectiva, pudiéndose continuar con las etapas sucesivas previstas por la legislación en este caso, y iv) en este contexto, la querrela presentada por el sindicato ante el Ministerio de Trabajo por negativa a negociar fue debidamente atendida por el Ministerio, cuya acción dio lugar a un acercamiento entre las partes y el reinicio de la etapa de arreglo directo.

C. Conclusiones del Comité

- 290.** *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega en primer lugar que una serie de empresas no reconocen el derecho de sus trabajadores de afiliarse a SINALTRAINAL y de ser representados colectivamente por dicha organización y que, en segundo lugar, los dirigentes y afiliados de SINALTRAINAL son objeto de numerosas acciones de represalia, incluyendo la presentación de denuncias penales y despidos antisindicales.*
- 291.** *En relación con el alegado rechazo de varias empresas de que sus trabajadores se afilien a SINALTRAINAL, el Comité toma nota de que la organización querellante afirma que, en violación de los derechos reconocidos en los Convenios núms. 87 y 98, la empresa transportadora, la Caja, la empresa de plásticos, la empresa de servicios temporales y la primera y la segunda empresas prestadoras de servicios antes mencionadas solicitaron judicialmente la anulación de la reforma de los estatutos de SINALTRAINAL y la declaración de la ilegalidad de la afiliación de sus respectivos trabajadores al sindicato. El Comité toma también nota de que la organización querellante añade que varias de las mencionadas empresas se niegan a descontar la cuota sindical de los afiliados a SINALTRAINAL. El Comité toma nota por otra parte de que las empresas mencionadas y el Gobierno manifiestan que: i) dichas acciones judiciales se basan en la constatación de que, en virtud del artículo 356 del Código del Trabajo, SINALTRAINAL se conforma como un sindicato de la industria agroalimentaria mientras que las actividades de las empresas demandantes son ajenas a dicho sector; ii) los nuevos estatutos del sindicato no cumplen con la categoría establecida por el Código Sustantivo del Trabajo en la medida en que SINALTRAINAL pretende abarcar una multiplicidad de ramas de actividad; iii) dichas acciones judiciales no constituyen un acto denegatorio de la libertad sindical sino que tienen la finalidad de que se cumpla la legislación laboral; iv) a la espera del resultado de las acciones judiciales en curso, las empresas descuentan a favor de SINALTRAINAL la cuota sindical de sus afiliados, y v) decisiones judiciales de primera (2014) y segunda instancia (enero de 2015) declararon, con base en el artículo 356 del Código del Trabajo, la ilegalidad de las afiliaciones de los trabajadores de la empresa transportadora a SINALTRAINAL por no formar parte dicha empresa del sector agroalimentario.*

- 292.** *Con base en los elementos proporcionados por la organización querellante, las empresas involucradas y el Gobierno respecto de este primer alegato, el Comité constata que SINALTRAINAL modificó sus estatutos en 2011 de manera a poder ampliar su ámbito de acción. El Comité observa que, después de recordar en su artículo 1 que SINALTRAINAL es un sindicato de primer grado y de industria, el artículo 2 reformado de los estatutos del sindicato amplía su ámbito de acción ya que incluye en el mismo a todas las actividades conexas o complementarias al sistema agroalimentario y que menciona explícitamente, más allá de la producción de alimentos, actividades tales como el transporte de alimentos o agua, los restaurantes y hoteles, el suministro de vapor y agua, la captación, depuración y distribución de agua, la eliminación de desperdicios y aguas residuales, el saneamiento, la elaboración de fibras, tejidos y productos textiles, la fabricación de artículos de punto y ganchillo, prendas de vestir, preparación y teñido de pieles, la fabricación de artículos de cuero, calzado y derivados etc.*
- 293.** *El Comité constata también que el artículo 356 del Código Sustantivo de Trabajo establece una clasificación de los sindicatos de trabajadores (de primer grado) que pueden ser: a) de empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución; b) de industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica; c) gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, y d) de oficios varios, tan sólo en los casos en que los trabajadores no cuenten con el número suficiente para conformar una de las otras tres categorías. El Comité observa a este respecto que, por medio de la sentencia núm. C180/16, la Corte Constitucional de Colombia consideró que el artículo 356 del CST no violaba el bloque de constitucionalidad en materia de libertad sindical.*
- 294.** *El Comité constata adicionalmente que: i) la controversia judicial sobre la legalidad de las afiliaciones a SINALTRAINAL se da en un contexto de negociación llevada a cabo a nivel de empresa y no a nivel de industria; ii) la organización querellante no proporciona cifras sobre el número de afiliaciones afectadas por las acciones judiciales mientras que varias empresas relacionadas con este caso mencionan un número muy reducido de afiliaciones; y iii) no se ha informado al Comité de la existencia de una categorización oficial de las ramas de actividad a los fines de la representación colectiva de los trabajadores y de la negociación colectiva (en los anexos proporcionados por una de las empresas, se menciona únicamente una categorización de las industrias y ramas de actividad a los fines de la evaluación de los riesgos profesionales).*
- 295.** *El Comité observa finalmente que ya examinó una problemática similar con respecto de SINALTRAINAL en el marco del caso núm. 2595 y que, en esa ocasión: i) consideró por una parte que aquellos trabajadores contratados por empresas de servicios temporales pero que desempeñaban sus labores en empresas del sector agroalimentario debían gozar del derecho de afiliarse a SINALTRAINAL, si lo estimaban conveniente; y ii) solicitó por otra parte al Ministerio de Trabajo que examinara el derecho de afiliación de los trabajadores del acueducto metropolitano de Bucaramanga a SINALTRAINAL [véase 354.º informe, junio de 2009, párrafos 584 y 585].*
- 296.** *A este respecto, el Comité observa que, en el marco del presente caso, ciertas empresas que cuestionan la capacidad de SINALTRAINAL de afiliar a sus trabajadores y de negociar en nombre de los mismos son empresas de servicios temporales y empresas prestadoras de servicios y que parte de sus trabajadores desempeñan efectivamente sus labores en el seno de empresas del sector agroalimentario. El Comité señala por lo tanto nuevamente que si bien los trabajadores de dichas empresas no tienen un vínculo laboral directo con empresas del sector agroalimentario, cuando realizan su trabajo en el sector, podrían querer formar parte de una organización sindical que represente los intereses de los trabajadores en dicho*

sector. Además, la organización sindical que represente a estos trabajadores debería gozar como corolario del derecho de asociación, del derecho de presentar pliegos de peticiones y negociar colectivamente con las empresas del sector en nombre de estos trabajadores [véanse 349.º informe del Comité, caso núm. 2556, párrafo 754 y 354.º informe del Comité, caso núm. 2595, párrafo 584]. Observando con interés que la administración del trabajo ordenó a una de estas empresas que discutiera el pliego de peticiones presentado por SINALTRAINAL, el Comité confía en que se reconocerá plenamente el derecho de todos los trabajadores contratados por empresas de servicios temporales o prestadoras de servicios pero que desempeñan sus funciones en el seno de la industria agroalimentaria de afiliarse a SINALTRAINAL, si así lo deciden, y de ser representados por dicha organización en los procesos de negociación colectiva cuando dicho sindicato pruebe que cuenta con la suficiente representatividad a nivel de empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto.

297. Con respecto de la afiliación a SINALTRAINAL de trabajadores que no desempeñan sus labores en el sector agroalimentario, y cuyas empresas alegan que los nuevos estatutos del mencionado sindicato de industria, al pretender abarcar varias ramas de actividad, incumplen la clasificación sindical establecida por el artículo 356 del Código del Trabajo, el Comité invita al Gobierno y a los interlocutores sociales más representativos a que, analicen las condiciones y el impacto de la aplicación práctica del artículo 356 del CST sobre el acceso efectivo de los trabajadores a la libertad sindical y sobre el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo en el país. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto. Observando adicionalmente que la mayoría de las acciones judiciales interpuestas por varias empresas en relación con los estatutos de SINALTRAINAL y la afiliación de sus trabajadores a dicho sindicato siguen pendientes de resolución, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de dichos procesos.
298. Con respecto de los alegatos de negación, por parte de varias de las mencionadas empresas, del derecho de SINALTRAINAL de negociar colectivamente y de la falta de intervención de la administración del trabajo, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que: i) las demandas judiciales de ilegalidad de las inscripciones de los trabajadores a SINALTRAINAL fueron interpuestas inmediatamente después de que el sindicato presentara a las respectivas empresas sus respectivos pliegos de petición; ii) las querellas administrativas presentadas por el sindicato al Ministerio de Trabajo no surtieron efecto, bien porque fueron archivadas bien porque fueron negadas. El Comité toma también nota de las indicaciones coincidentes de las empresas y del Gobierno según las cuales: i) en la mayoría de los casos, a pesar de la existencia de acciones judiciales en curso sobre la capacidad de SINALTRAINAL de representar a sus trabajadores, las empresas no se negaron a negociar el pliego de peticiones con el sindicato sino que las partes no lograron ponerse de acuerdo en la firma de una convención colectiva, motivo por el cual, a instancia del sindicato, o, se ha nombrado a un tribunal de arbitramento o se está en el proceso de hacerlo, y ii) en otros casos, no se ha proseguido con las negociaciones por la desaparición de los vínculos con SINALTRAINAL, bien porque los pocos miembros de SINALTRAINAL renunciaron a su afiliación bien porque los tribunales determinaron la ilegalidad de las mismas. El Comité toma también nota de la indicación del Gobierno sobre la importancia de la aplicación del decreto núm. 089 de 2014 que tiene la finalidad de facilitar y racionalizar los procesos de negociación colectiva en caso de pluralidad sindical.
299. Al tiempo que toma nota de los elementos proporcionados por el Gobierno sobre la discusión de los pliegos de petición presentados por SINALTRAINAL, el Comité recuerda que es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo y que la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 935].

Constatando que se desprende tanto de las alegaciones de la organización querellante como de las respuestas de varias empresas concernidas que las discusiones de los pliegos de petición de SINALTRAINAL se dieron en un contexto de tensiones poco propicio al desarrollo de negociaciones fructíferas, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas a su alcance a fin de alenar a las empresas y a la organización querellante a mejorar el clima de diálogo y respeto mutuo. A este respecto, el Comité recuerda la reunión llevada a cabo el 10 de noviembre de 2014 entre el Ministerio de Trabajo y la organización querellante, a raíz de la cual la organización querellante aceptó participar en reuniones de la CETCOIT con las distintas empresas mencionadas en la presente queja. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto. Observando adicionalmente que, en algunas de las empresas concernidas, las negociaciones parecen haberse llevado a cabo en un contexto de coexistencia de varias organizaciones sindicales y de presentación paralela de pliegos de petición por las mismas, el Comité confía en que la puesta en práctica del decreto núm. 089 de 2014 para facilitar y racionalizar los procesos de negociación colectiva en caso de pluralidad sindical contribuya a agilizar los futuros procesos de negociación entre SINALTRAINAL y las mencionadas empresas.

- 300.** *En relación con la denuncia por parte de la organización querellante de una estrategia antisindical desarrollada por varias empresas embotelladoras de Colombia, consistente en presentar numerosas denuncias penales en contra de los dirigentes de SINALTRAINAL de manera a amedrentarlos, el Comité toma nota de que la empresa de bebidas manifiesta que dos de las tres denuncias penales que presentó en contra de dirigentes de SINALTRAINAL mencionadas en la queja dieron lugar a la firma de acuerdos conciliatorios (uno en julio de 2013 y otro en febrero de 2015) conllevando el archivo de los procesos penales mientras que la denuncia consecutiva a los hechos cometidos durante un mitin en agosto de 2013 se encuentra todavía bajo investigación. Al tiempo que toma nota de estas informaciones, el Comité recuerda que ya había examinado una situación similar en el marco del caso núm. 2595 y que había solicitado al Gobierno que tomara todas las medidas a su alcance a fin de incitar a la empresa y a la organización querellante a mejorar el clima del diálogo en el seno de los distintos establecimientos de la empresa a fin de que cada una de ellas pueda, con respeto mutuo, cumplir con sus funciones adecuadamente, dejando de lado las hostilidades, las amenazas, las injurias y toda otra forma de violencia. Ante la persistencia de esta situación, sólo le queda al Comité reiterar su recomendación precedente e invitar, tal como señalado precedentemente, a las empresas concernidas y a la organización querellante a sacar el mayor provecho de las oportunidades de diálogo existentes a nivel nacional, en particular en el marco de la CETCOIT.*
- 301.** *En relación con las alegaciones de la organización querellante relativas a los ataques premeditados de los cuales habrían sido objeto varios dirigentes y miembros de SINALTRAINAL el 17 de febrero de 2015 por parte de trabajadores no sindicalizados de la empresa avícola, el Comité toma nota de las denegaciones enérgicas de la empresa, la cual afirma que fueron los miembros del sindicato los que hicieron muestra de un comportamiento insultante en contra de la empresa. Observando que la organización querellante indica haber presentado una denuncia penal por los hechos alegados, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del tratamiento de la mencionada denuncia. El Comité toma también nota de que la empresa y el sindicato se reunieron en el marco de la CETCOIT el 18 de febrero de 2015 y que firmaron un acuerdo por medio del cual se comprometen a intentar desjudicializar sus relaciones por medio de una serie de reuniones. Observando que la organización querellante afirma que la empresa no ha manifestado su interés en llevar a cabo las reuniones planeadas, el Comité alienta a las dos partes a que sigan la vía del diálogo iniciada ante la CETCOIT.*
- 302.** *En cuanto a los alegatos de múltiples despidos antisindicales en varias de las empresas mencionadas, el Comité toma nota en primer lugar de que no ha recibido observaciones acerca del despido supuestamente antisindical del Sr. Rafael Rozo el 21 de marzo de 2013*

por parte de la empresa transportadora y del despido supuestamente antisindical, el 4 de junio de 2014, de la Sra. Nora Ayde Velásquez por parte de una empresa prestadora de servicios. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que le proporcione informaciones respecto de estos dos casos.

- 303.** *En relación con los supuestos despidos antisindicales de seis trabajadores de la tercera empresa prestadora de servicios, el Comité toma nota de que las acciones judiciales de reintegro interpuestas por seis trabajadores de la empresa afiliados a SINALTRAINAL fueron negadas en primera y segunda instancia en 2010. Adicionalmente, el Comité toma nota de que la organización querellante no proporciona los nombres de los trabajadores supuestamente despedidos. En ausencia de dichas informaciones, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 304.** *En relación con los supuestos nueve despidos antisindicales, por parte de la Caja mencionada anteriormente, de directivos y miembros de SINATRAINAL entre 2009 y 2012, pocos días después de su afiliación o de su nombramiento como directivos sindicales, el Comité toma nota en primer lugar de que la empresa manifiesta que: i) uno de estos trabajadores sigue empleado por la Caja; ii) tres trabajadores no fueron despedidos sino que consensuaron con la empresa la finalización de su relación laboral; iii) se firmó con uno de los trabajadores un acuerdo conciliatorio que puso fin al proceso judicial en curso; iv) la solicitud judicial de reintegro presentada por dos trabajadores fue negada por los tribunales; v) uno de los trabajadores con orden judicial de reintegro goza de su pensión de vejez desde el 15 de octubre de 2014, y vi) otro trabajador con orden judicial de reintegro firmó un acuerdo conciliatorio con la empresa que puso fin a la relación de trabajo. El Comité toma nota en segundo lugar de que el Gobierno indica que la querrela presentada por el sindicato por el carácter antisindical de las terminaciones de contrato fue archivada el 23 de febrero de 2015 por considerar que dichas terminaciones no mantenían relaciones con las actividades sindicales de los trabajadores. Al mismo tiempo, el Comité observa que se desprende de las sentencias proporcionadas por la organización querellante que las dos órdenes judiciales de reintegro antes mencionadas se basaron en la constatación del carácter antisindical de los despidos y que, más específicamente, la sentencia de segunda instancia del Juzgado 22 penal del circuito de Cali de 30 de enero de 2013 ordenando el reintegro del Sr. Javier Hidalgo Concha, exhortó a la empresa a que se abstuviera de incurrir en actos antisindicales al constatar que otros trabajadores afiliados a SINALTRAINAL habían sido despedidos en el mismo período, pocos días después del despido examinado en esa instancia.*
- 305.** *En relación con el supuesto despido antisindical de varios trabajadores por la empresa avícola mencionada anteriormente, el Comité toma nota de que, en su respuesta, la empresa manifiesta que los Sres. Leonardo Plata Mendoza, Estewinson Pico Calderón, Alberto Sánchez Castro y Jiovanny Sánchez Buitrago fueron despedidos antes de que la empresa tuviera conocimiento de su afiliación sindical y que el Sr. Norberto Rueda Barragán fue despedido por justa causa por no haber cumplido con sus obligaciones reglamentarias. Al mismo tiempo, el Comité observa que se desprende de las sentencias proporcionadas por la organización querellante que: i) el Sr. Norberto Rueda Barragán, integrante de la Comisión negociadora del pliego de peticiones, fue reinstalado por medio de sentencias de primera y segunda instancia (respectivamente sentencias de 29 de noviembre de 2013 y de 31 de enero de 2014), declarándose el carácter antisindical de su despido y exhortándose a la empresa a que se abstenga de llevar a cabo actos antisindicales, y ii) en primera instancia, el juez de tutela, por medio de una decisión de 7 de octubre de 2013, consideró probado el carácter antisindical del despido de los Sres. Leonardo Plata Mendoza, Alberto Sánchez Castro y Jiovanny Sánchez Buitrago pero que el juez de segunda instancia revocó el 19 de noviembre de 2013 dicha sentencia al declarar improcedente la acción de tutela por considerar que existían dudas sobre el motivo antisindical de los despidos que debían ser resueltas por medio de una acción judicial ordinaria laboral y que la posible violación de la libertad*

sindical y pérdida del empleo no constituían un perjuicio inminente e irremediable que justificara la acción de tutela.

- 306.** *En adición a cada una de las denuncias de despidos antisindicales, el Comité toma también nota de las alegaciones de carácter general de la organización querellante relativas a la supuesta lentitud, ineficacia y manejo parcializado de los mecanismos nacionales de protección contra la discriminación antisindical. El Comité observa que tales alegaciones son frecuentes en las numerosas quejas recientemente interpuestas ante el Comité por organizaciones sindicales colombianas y que, en varias ocasiones, el Comité ha solicitado al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se agilice el tratamiento de las denuncias de discriminación antisindical [véanse 374.º informe, marzo de 2015, caso núm. 2946, párrafo 251 y caso núm. 2960, párrafo 267].*
- 307.** *A la luz de lo anterior, y recordando que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 817] el Comité invita al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, entable un examen de conjunto de los mecanismos nacionales de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas que puedan resultar necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT si así lo desea.*

Recomendaciones del Comité

- 308.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité confía en que se reconocerá plenamente el derecho de todos los trabajadores contratados por empresas de servicios temporales o prestadoras de servicios pero que desempeñan sus funciones en el seno de la industria agroalimentaria de afiliarse a SINALTRAINAL si así lo deciden, y de ser representados por dicha organización en los procesos de negociación colectiva cuando dicho sindicato pruebe que cuenta con la suficiente representatividad a nivel de empresa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;*
 - b) el Comité invita al Gobierno y a los interlocutores sociales más representativos a que, analicen las condiciones y el impacto de la aplicación práctica del artículo 356 del CST sobre el acceso efectivo de los trabajadores a la libertad sindical y sobre el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo en el país. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto;*
 - c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de las instancias judiciales en curso en relación con la legalidad de los estatutos de SINALTRAINAL y de las afiliaciones de los trabajadores de varias empresas al mismo;*
 - d) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del tratamiento de las distintas denuncias penales relacionadas con este caso y presentadas sea por ciertas empresas, sea por la organización querellante;*

- e) *el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas a su alcance a fin de alentar a las empresas y a la organización querellante a mejorar el clima de diálogo y respeto mutuo e invita a las empresas concernidas y a la organización querellante a sacar el mayor provecho de las oportunidades de diálogo existentes a nivel nacional, en particular en el marco de la CETCOIT;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones respecto de los supuestos despidos antisindicales de los Sres. Rafael Rozo y Nora Ayde Velásquez, y*
- g) *el Comité invita al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales más representativos, entable un examen de conjunto de los mecanismos nacionales de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado a este respecto y recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la OIT si así lo desea.*

CASO NÚM. 3092

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
el Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN)**

Alegatos: la organización querellante denuncia el carácter antisindical del despido de una afiliada y ex dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN)

- 309.** La queja figura en una comunicación de 5 de junio de 2014 presentada por la Confederación General del Trabajo (CGT).
- 310.** El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 6 de febrero y 20 de octubre de 2015.
- 311.** Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

- 312.** En su comunicación de 5 de junio de 2014, la organización querellante denuncia el carácter antisindical del despido de una afiliada y ex dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN) por parte de la empresa CORPBANCA S.A. (en adelante el banco). Según indica la organización querellante, la Sra. González Díaz fue despedida sin justa causa luego de haber sido integrante de la junta directiva del ADEBAN y una vez que transcurrió el plazo de seis meses que protege a quienes dejan de ser directivos sindicales, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo colombiano. La organización querellante alega que el despido de la

Sra. González Díaz busca debilitar a la organización sindical y desestimular a quienes pretendan en un futuro ejercer cargos de dirección en la misma.

- 313.** La organización querellante indica que la Sra. González Díaz interpuso una demanda de reintegro por fuero sindical ante la justicia ordinaria en la que se alegó lo siguiente: i) la Sra. González Díaz ingresó a trabajar para el banco como asesora el 16 de junio de 2008; ii) en marzo de 2013 se afilió a la organización sindical y el 10 de abril de dicho año fue designada secretaria de la junta directiva; iii) el 13 de septiembre de 2013 se eligió nueva junta directiva, decisión que se notificó por escrito al banco el día 16 del mismo mes y el día 19 de septiembre se notificó al Ministerio de Trabajo; iv) el Ministerio, por su parte, informó al banco sobre la nueva conformación de la junta directiva el 26 de septiembre de 2013 y es con posterioridad a esta fecha que empezó a correr el plazo de seis meses de amparo bajo fuero sindical, y v) el banco dio por terminado el contrato de trabajo el 19 de marzo de 2014, fecha en la cual la Sra. González Díaz aún gozaba de la protección foral.

B. Respuesta del Gobierno

- 314.** En sus comunicaciones de 6 de febrero y 20 de octubre de 2015 el Gobierno transmite las observaciones de la empresa CORPBANCA S.A., así como sus propias observaciones según las cuales: i) con fecha 28 de julio de 2014, el Juzgado Quince Laboral de Bogotá rechazó la demanda de reintegro por fuero sindical interpuesta por la Sra. González Díaz por considerar que a la fecha de terminación de la relación laboral, la actora no se encontraba amparada por la garantía del fuero sindical puesto que ya había transcurrido el plazo de seis meses que protege a quienes dejan de ser directivos sindicales; ii) dicha sentencia fue confirmada en segunda instancia por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral el 25 de agosto de 2014, quedando firme la sentencia de primera instancia; iii) aunque la ley colombiana permite la terminación de los contratos de trabajo de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador mediante el reconocimiento de una indemnización, en el caso de la Sra. González Díaz, la decisión de desvincularla no fue caprichosa sino que fue parte de un proceso de reestructuración que el banco tuvo que llevar a cabo a raíz de la fusión con otro banco, en el que se efectuaron diez despidos con justa causa, 43 despidos sin justa causa, 28 desvinculaciones por mutuo acuerdo y 239 renunciadas; iv) el área donde trabajaba la Sra. González Díaz pasó de tener 12 personas en 2013 a diez personas en 2014 y a quienes continuaron trabajando en dicha área se les reclasificó el puesto de trabajo y la tarea a desempeñar; v) en ningún momento se ha probado que el contrato de la trabajadora se haya terminado por el hecho de pertenecer al sindicato o haber pertenecido a la junta directiva del mismo, y vi) en la empresa coexisten más de 14 organizaciones sindicales y además cuenta con una convención colectiva de trabajo firmada con las organizaciones sindicales Unión Nacional de Empleados Bancarios y Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (UNEB-ACEB) y el ADEBAN que ampara a 1 742 empleados que corresponden al 53 por ciento del total de trabajadores del banco, vigente desde el 1.º de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2015.
- 315.** En su comunicación de 20 de octubre de 2015, el Gobierno adjunta el certificado de la Cámara de Comercio donde se verifica la fusión entre los dos bancos, celebrada mediante escritura pública núm. 1527 el 1.º de junio de 2014. El Gobierno adjunta, asimismo, una copia de la sentencia de segunda instancia emitida por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral el 25 de agosto de 2014, de la que surge que: i) la protección foral de la Sra. González Díaz habría terminado el 16 de marzo de 2014, esto es, seis meses después de que se notificó a la empresa que se había nombrado una nueva junta directiva y, por ende, la empresa no estaba obligada a solicitar la autorización judicial para dar por terminado el contrato de trabajo el 19 de marzo de 2014; ii) de acuerdo a lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia C-4468, los cambios en la composición de una junta directiva tienen efecto a partir del momento en que el sindicato notifica de ello por escrito al Inspector del Trabajo y al empleador y siendo que por lo regular ambas notificaciones no son simultáneas, se considera que la protección foral opera desde que se efectúa la primera notificación, esto es, la notificación al empleador de fecha

16 de septiembre de 2013, y iii) por lo tanto se confirma la sentencia de primera instancia del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá de 28 de julio de 2014 que absuelve a la empresa.

C. Conclusiones del Comité

- 316.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante denuncia el carácter antisindical del despido de una afiliada y ex dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN) por parte del banco. Según indica la organización querellante, la Sra. González Díaz fue despedida sin justa causa una vez que transcurrió el plazo de seis meses que protege a quienes dejan de ser directivos sindicales, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 405 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo colombiano. El Comité toma nota de que la organización querellante alega que dicho despido busca debilitar a la organización sindical y desestimular a quienes pretendan en un futuro ejercer cargos de dirección en la misma.*
- 317.** *El Comité toma nota, asimismo, de que la organización querellante indica que la Sra. González Díaz interpuso una demanda de reintegro por fuero sindical alegando que la empresa dio por terminado su contrato de trabajo cuando ésta aún gozaba de la protección foral ya que no habían transcurrido seis meses desde que había dejado de ser secretaria de la junta directiva del ADEBAN. Al respecto, el Comité toma nota de que el banco y el Gobierno manifiestan que: i) con fecha 28 de julio de 2014, el Juzgado Quince Laboral de Bogotá rechazó la demanda de reintegro por fuero sindical interpuesta por la Sra. González Díaz por considerar que a la fecha de terminación de la relación laboral, la actora no se encontraba amparada por la garantía del fuero sindical puesto que ya había transcurrido el plazo de seis meses que protege a quienes dejan de ser directivos sindicales; ii) dicha sentencia fue confirmada en segunda instancia por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral el 25 de agosto de 2014, quedando firme la sentencia de primera instancia; iii) aunque la ley colombiana permite la terminación de los contratos de trabajo de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador mediante el reconocimiento de una indemnización, en el caso de la Sra. González Díaz la decisión de desvincularla no fue caprichosa sino que fue parte de un proceso de reestructuración que se llevó a cabo a raíz de la fusión con otro banco, a raíz del cual se efectuaron diez despidos con justa causa, 43 despidos sin justa causa, 28 desvinculaciones por mutuo acuerdo y 239 renunciaciones; iv) el área en donde trabajaba la Sra. González Díaz pasó de tener 12 personas en 2013 a diez personas en 2014 y a quienes continuaron trabajando en dicha área se les reclasificó el puesto de trabajo y la tarea a desempeñar; v) se le ha hecho entrega a la Sra. González Díaz la indemnización correspondiente al despido sin justa causa; vi) en la empresa coexisten más de 14 organizaciones sindicales y además cuenta con una convención colectiva de trabajo firmada con las organizaciones sindicales UNEB-ACEB y el ADEBAN que ampara a 1 742 empleados que corresponden al 53 por ciento del total de trabajadores del banco, vigente desde el 1.º de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2015, y vii) la organización querellante no ha probado que el contrato se haya terminado por el hecho de pertenecer al sindicato o haber pertenecido a la junta directiva del mismo.*
- 318.** *De los elementos proporcionados por la organización querellante y el Gobierno, el Comité constata en primer lugar que la Sra. González Díaz fue despedida pocos días después de que finalizara el período de protección (fuero sindical) que se extendía hasta seis meses después de la finalización de su cargo de dirigente sindical y que la acción judicial entablada por la Sra. González Díaz para obtener su reintegro alegando que dicho período de protección no había concluido el día de su despido, fue rechazada por los tribunales. El Comité subraya que la mencionada acción judicial se centró exclusivamente en la determinación del período de vigencia y de vencimiento del fuero sindical y que, por lo tanto, de acuerdo con la demanda planteada, los motivos del despido no fueron examinados por el tribunal.*
- 319.** *A este respecto, el Comité toma nota de que la organización querellante alega que el despido de la Sra. González Díaz presenta un carácter antisindical en la medida en que se pretendió debilitar al sindicato y desestimular futuras candidaturas al cargo de dirigente sindical. El*

banco manifiesta por su parte que el despido de la Sra. González Díaz es ajeno a las actividades sindicales de la trabajadora ya que se dio como consecuencia de una restructuración consecutiva a la fusión de la empresa con otro banco, operación que supuso una reducción de puestos de trabajo. Sobre el particular, el Comité toma nota de las indicaciones de la empresa según las cuales el área en donde trabajaba la Sra. González Díaz pasó de tener 12 personas en 2013 a diez personas en 2014 y que a quienes continuaron trabajando en dicha área se les reclasificó el puesto de trabajo y la tarea a desempeñar. El Comité toma también nota de que la carta de despido anexada por la organización querellante indica que la Sra. González Díaz fue despedida sin motivación («despido sin justa causa») y que en dicha carta no se menciona el proceso de restructuración de la empresa.

320. *Si bien se desprende de los elementos anteriormente descritos que existen suficientes elementos para justificar un examen detenido de los motivos del despido de la Sra. González Díaz por parte de la inspección del trabajo o de la justicia, el Comité no cuenta con la información suficiente para determinar si fue despedida por motivos antisindicales. En estas condiciones, el Comité no proseguirá con el examen de este caso.*

Recomendación del Comité

321. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 3047

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por

- **el Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU),**
- **la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU),**
- **IndustriALL Global Union (IndustriALL) y**
- **la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: la existencia de una política empresarial de prohibición de la actividad sindical, en un contexto de subcontratación abusiva y de relaciones de empleo precarias; la aplicación de prácticas antisindicales que comprenden el acoso, la intimidación, la presión para renunciar a la afiliación sindical y el despido de dirigentes sindicales; la resistencia a la negociación colectiva y el incumplimiento de los acuerdos establecidos por la empresa, y la ausencia de una acción gubernamental para atender estos alegatos

322. La queja figura en una comunicación del Sindicato Coreano de Trabajadores del Metal (KMWU) de fecha 5 de diciembre de 2013. El KMWU, la Confederación de Sindicatos de

Corea (KCTU), IndustriALL Global Union (IndustriALL) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) aportaron información complementaria en una comunicación de fecha 25 de septiembre de 2015.

- 323.** El Gobierno envió sus observaciones a través de comunicaciones de fechas 15 de septiembre de 2014 y 23 de enero de 2017.
- 324.** La República de Corea no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 325.** En su comunicación de fecha 5 de diciembre de 2013, el KMWU denuncia: i) la existencia de una política empresarial orientada a prohibir la actividad sindical en el Grupo Samsung (en adelante, «la empresa»), en un contexto de subcontratación abusiva y de relaciones de empleo precarias; ii) la aplicación de prácticas antisindicales que comprenden el acoso, la intimidación, la presión para renunciar a la afiliación sindical y el despido de dirigentes sindicales, en particular mediante la ruptura de acuerdos de subcontratación supuestamente dudosos, en Samsung Electronics Service (filial de la empresa), y iii) la resistencia a la negociación colectiva y el incumplimiento de los acuerdos establecidos. El KMWU denuncia también la ausencia de una acción gubernamental para abordar estos alegatos, pronunciados contra la mayor empresa de tecnología de la información del mundo, a la que no le faltan recursos para luchar contra los sindicatos.
- 326.** El KMWU señala que los trabajadores de la empresa son víctimas de una vigilancia sistemática, intimidación, despidos y represalias salariales y sociales cuando tratan de ejercer su derecho a constituir sindicatos y a participar en su actividad, lo cual constituye una infracción directa de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Según las organizaciones querellantes, esta situación se debe principalmente a la existencia en los niveles superiores de la empresa, desde su fundación hace setenta años, de una política sistemática de gestión que no tolera los sindicatos, la cual es contraria al deber del empleador de respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a participar en sus actividades. Uno de los principales métodos para negar a los trabajadores el derecho de ejercer la libertad sindical consiste en emplear a trabajadores subcontratados y trabajadores a contrata con relaciones de empleo precarias.
- 327.** A título de ejemplo, las organizaciones querellantes explican que una fábrica, la filial de la empresa Samsung Electronics en Indonesia (SEIN), situada en la ciudad de Bekasi (Java Occidental), empleaba a 2 800 personas, de las cuales sólo 1 200 eran empleados permanentes, 800 eran trabajadores subcontratados y otros 800 eran trabajadores a contrata en el momento en que los trabajadores precarios constituyeron un sindicato y se afiliaron a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Metalúrgicos de Indonesia (FSPMI), en octubre de 2012. El mes siguiente, SEIN despidió a los dirigentes y activistas sindicales rescindiendo los contratos celebrados en régimen de subcontratación e intimidó a otros trabajadores sirviéndose de matones armados, que presuntamente asaltaron automóviles y motocicletas por orden de la dirección. Aunque la subcontratación de trabajadores para el proceso de fabricación dentro de la empresa contravenía la legislación indonesia y a pesar de que se habían organizado protestas para pedir al Gobierno coreano que tomara medidas destinadas a castigar a las empresas coreanas que infringieran la legislación nacional y que exigiera a la empresa el reintegro de los trabajadores despedidos y el cese de la utilización de matones, el Gobierno no tomó medida alguna en favor de la reincorporación de los trabajadores despedidos y el sindicato fue desmantelado.

- 328.** Las organizaciones querellantes afirman también que, en octubre de 2013, un miembro del Parlamento coreano confirmó que la empresa había preparado un documento de 115 páginas titulado «Estrategia de gestión laboral del Grupo Samsung», con el fin de ejecutar la política de gestión antisindical. Dicho documento detallaba supuestamente la estrategia del grupo empresarial para acabar con los sindicatos y fue utilizado para dar las instrucciones pertinentes a los directores gerentes y a los encargados de la gestión laboral de las empresas satélite, a los que exigió que ejecutaran dicha política que infringía las leyes de protección de los derechos de los trabajadores.
- 329.** Para explicar la estructura de la actividad de la filial de la República de Corea, las organizaciones querellantes indican que: i) la filial lleva a cabo reparaciones de productos de la empresa y se ocupa del servicio posventa, y el 99,33 por ciento de sus acciones son propiedad de la empresa; ii) la filial opera en 98 centros de servicios del país, donde las tareas son realizadas por trabajadores permanentes empleados directamente y por personas subcontratadas; iii) los centros de servicios funcionan básicamente a cargo de subcontratistas (subordinados a las «grandes agencias asociadas» o GPA) que se ocupan de las ventas, los centros de llamadas, las tareas de recepción, la prestación de los servicios de reparaciones internos y externos, etc.; iv) hay 117 subcontratistas de las GPA y siete centros de servicios que se gestionan directamente; v) la mayoría de los directores gerentes de los subcontratistas son antiguos ejecutivos o empleados de la empresa, y vi) la filial asume de hecho la dirección y la supervisión inmediatas de los trabajadores empleados nominalmente por los subcontratistas, los cuales no tienen suficiente independencia y se limitan a actuar como empleadores por encargo en representación de la filial. Esto último queda demostrado por los siguientes hechos: los subcontratistas no poseen tecnología, licencias o patentes con respecto a los productos de la empresa; la formación de sus empleados es impartida por la filial; las piezas eléctricas y electrónicas necesarias para sus tareas son proporcionadas y auditadas directamente por la filial; el sistema a través del cual los trabajadores reciben órdenes e instrucciones de trabajo e informan de los resultados es una aplicación de los teléfonos inteligentes desarrollada y administrada por el grupo empresarial, que sólo funciona en estos teléfonos de la empresa; los salarios e incentivos de los trabajadores se abonan según los criterios establecidos por la filial, quien se ocupa también de su pago, y, si bien los subcontratistas proporcionan a la filial su tecnología de base y mano de obra calificada, los contratos con ésta sólo les permiten ocuparse de las garantías y del servicio posventa de los productos, de modo que los subcontratistas carecen de existencia independiente o de actividades disociadas de la empresa. Las organizaciones querellantes alegan, por consiguiente, que esta situación conlleva la existencia *de facto* de un contrato de empleo entre la filial y los trabajadores de los subcontratistas, debido a la subcontratación ilegal de trabajadores de agencias o a una subcontratación encubierta, y que a pesar de que la filial es el empleador que controla los salarios y las condiciones de trabajo, se dedica a dismantelar los sindicatos y se oculta tras los subcontratistas para ignorar los llamamientos de los trabajadores que reclaman mejores condiciones de trabajo y la negociación colectiva.
- 330.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo que en la filial se han llevado a cabo prácticas antisindicales y la represión de sindicalistas; concretamente, ha habido acoso, intimidación, presión para renunciar a la afiliación sindical y despidos de dirigentes sindicales, en particular mediante la ruptura de acuerdos de subcontratación supuestamente dudosos. En particular, las organizaciones querellantes indican que la filial ha impuesto salarios bajos, jornadas largas y malas condiciones de trabajo, incluso a veces peligrosas, a los trabajadores de los centros de servicios, quienes no podían reclamar las prestaciones a las que tenían derecho y eran víctimas a diario de lenguaje coercitivo por parte de los directivos de la filial y de los subcontratistas. En este contexto, el Sr. We Young-II, que trabajaba en el centro de servicios del distrito de Dongrae, en la ciudad de Busan, decidió crear un consejo consultivo de gestión de las relaciones laborales, pero descubrió que la filial ya había registrado un consejo consultivo en la oficina de trabajo local, en forma de comité denominado «Great Work Place» o GWP (buen lugar de trabajo). Las organizaciones

querellantes consideran que el uso de una denominación y un acrónimo en inglés, en lugar del término coreano generalmente utilizado cuyo significado es «consejo consultivo laboral», hacía que la institución fuera menos accesible para los trabajadores. Además, indica que, en enero de 2012, el Sr. We Young-II se entrevistó con el representante de los trabajadores en el comité GWP para consultar si sus condiciones de trabajo infringían las normas mínimas al respecto, pero que en dicha entrevista se puso de manifiesto que el representante desconocía el Código del Trabajo y defendía al empleador. En junio de 2012, el Sr. We Young-II fue nombrado presidente del GWP del centro de servicios de Dongrae, y desde entonces se esforzó por que este comité fuera más accesible y democrático para los trabajadores y respondiera a sus necesidades; así, logró conseguir algo sumamente valorado por éstos: el derecho a tener libre un sábado de cada dos. Como consecuencia, los representantes de los trabajadores en los GWP de Pohang y Kumi solicitaron el asesoramiento del Sr. We Young-II, y ello condujo a la demanda de mejores condiciones de trabajo en otros centros de servicios. Las organizaciones querellantes alegan que, en respuesta a esta situación, la filial comenzó a acosar al Sr. We Young-II y que, en concreto, le amenazó con someterlo a una auditoría; le ordenó escalar montañas locales para «reeducarse en sus laderas» los domingos y de lunes a viernes por la mañana temprano, sin compensación alguna, y, so pretexto de querer comprobar si había robado material de la empresa, la filial registró arbitrariamente su vehículo personal, sin una orden judicial ni motivos fundados de sospecha. Como los resultados de la auditoría no revelaron ninguna irregularidad, el Sr. We Young-II no pudo ser despedido y se granjeó un respeto aún mayor entre los trabajadores tras esta experiencia.

- 331.** Las organizaciones querellantes afirman que cuando el Sr. We Young-II pidió a un dirigente sindical del KMWU que fuese a su lugar de trabajo para impartir formación sindical básica, se trató de la primera vez en que un sindicalista era invitado a dirigirse a los trabajadores de un centro de servicios de la filial. Al percatarse de que se estaban dando pasos para constituir un sindicato, el presidente de la subdivisión de la región meridional de la filial se desplazó personalmente al centro de servicios de Dongrae; la filial decidió entonces que los empleados «contaminados» por la formación sindical deberían ser puestos «en cuarentena» en uno de los centros, y dio instrucciones al nuevo subcontratista para que controlara a los trabajadores a fin de impedir que difundieran el sindicalismo en otros centros de servicios. Las organizaciones querellantes afirman que, a fines de mayo o principios de junio de 2013, la filial puso término al contrato GPA con el centro de servicios externos del centro de servicios de Dongrae y transfirió el contrato con todos los empleados del subcontratista, a excepción del Sr. We Young-II y de otra persona, al subcontratista que se ocupaba de los servicios internos en el mismo centro. Las organizaciones querellantes alegan, pues, que la filial despidió efectivamente al Sr. We Young-II al rescindir el contrato GPA, e impidió su readmisión debido al cierre de la empresa subcontratista que le había empleado nominalmente hasta entonces. Como los mensajes sobre la formación del sindicato y el despido del Sr. We Young-II se habían difundido en diversos foros de debate en línea, los directivos revisaron los objetos personales de los trabajadores y borraron los mensajes que habían quedado en dichos foros.
- 332.** Las organizaciones querellantes también afirman que la iniciativa de sindicación fue ampliamente conocida y que el Sr. We Young-II fue elegido presidente de la sección local de los trabajadores de Samsung Electronics Service afiliados al KMWU (representante local de los trabajadores del KMWU) en la asamblea constituyente de dicha sección, celebrada el 14 de julio de 2013. Un mes después de su creación, se habían afiliado al sindicato más de 1 000 trabajadores empleados en centros de servicios de todo el país. La filial comenzó entonces a presionar a los trabajadores para que abandonaran el sindicato, de diversas formas: por intermedio de la dirección de la empresa subcontratista, la filial organizó asambleas y reuniones individuales matutinas en las que amenazó a los trabajadores y les ordenó que renunciaran a su afiliación; se les exigió también que se disculparan por escrito por distribuir, en su tiempo libre, folletos sobre la celebración de mítines sindicales; se les

amenazó con la adopción de medidas disciplinarias por publicitar actividades sindicales, y un trabajador que había desertado de Corea del Norte fue amenazado por la dirección con ser deportado si se afiliaba al sindicato. Asimismo, la filial ordenó auditorías específicas contra algunos trabajadores que participaban activamente en el sindicato y, tras declararlos culpables de infracciones menores que en algunos casos databan de varios años, los amenazó con interponer demandas civiles y penales si no renunciaban a su afiliación. Además, procedió al despido disciplinario de varios sindicalistas (a pesar de que las auditorías suelen realizarse una vez finalizada la temporada de mayor actividad, en octubre, para verificar los niveles de inventario, las auditorías dirigidas contra los sindicalistas se llevaron a cabo en cuanto se formó el sindicato, en plena temporada alta, pues de lo que se trataba era de buscar motivos que justificaran la aplicación de sanciones disciplinarias). Las organizaciones querellantes indican que las acciones persistentes de acoso y de represión sindical que la empresa llevó a cabo durante tres meses provocaron en los sindicalistas una «profunda angustia económica y mental». El 31 de octubre de 2013, el Sr. Choi Jong-beom, afiliado sindical de 32 años, se suicidó y dejó un mensaje que, según las organizaciones querellantes, rezaba «trabajar en Samsung SVC ha sido muy duro para mí. He pasado tanta hambre que no he podido disfrutar de la vida; todo el mundo está luchando con tal avidez que el mero hecho de ser testigo de la situación es doloroso. Aunque no puedo ser como el Sr. Jeon Tae-il, he tomado una decisión. Por favor, espero que sirva de ayuda». El sindicato explica que el Sr. Jeon Tae-il se prendió fuego y corrió por las calles gritando «apoyen la Ley sobre las Normas del Trabajo». Se considera que este trabajador dio su vida por la existencia del movimiento sindical en la República de Corea.

- 333.** Las organizaciones querellantes alegan además que cuando el KMWU pidió a la filial que participara en la negociación colectiva, en julio de 2013, la filial eludió la cuestión durante unos cuatro meses, argumentando que necesitaba obtener la lista de afiliados sindicales para participar en el proceso, condición que, según las organizaciones querellantes, carecía de fundamento jurídico. Además, la filial incumplió el requisito legal de publicar un aviso para anunciar que había recibido una solicitud de negociación colectiva. En consecuencia, el KMWU recurrió a la Comisión de Relaciones Laborales (LRC) pidiéndole que emitiese una orden correctiva, lo cual retrasó las negociaciones durante otro mes. Incluso después de que el KMWU fue reconocido como agente de negociación de los trabajadores, los directivos de la empresa subcontratista retrasaron nuevamente las negociaciones por una serie de motivos, de manera que la primera reunión se celebró casi dos meses más tarde. Las organizaciones querellantes afirman que, en lo que pareció ser una acción coordinada basada en órdenes de la filial, los directivos de 35 subcontratistas autorizaron a la Federación Coreana de Empleadores (KEF) a participar en su nombre en la negociación y dejaron de asistir a las reuniones. Las organizaciones querellantes afirman que la KEF siguió posponiendo la negociación colectiva respecto de las cuestiones reales, de manera que en la fecha en que se presentó la queja, la negociación colectiva seguía estancada. Las organizaciones querellantes consideran que el Ministerio de Empleo y Trabajo (MOEL) debería haber emitido una orden administrativa para corregir dicha ausencia de negociación.
- 334.** En una comunicación de fecha 25 de septiembre de 2014, el KMWU, la KCTU, IndustriAll y la CSI respondieron a las observaciones de la KEF y suministraron información complementaria sobre los alegatos de subcontratación encubierta, prácticas antisindicales y resistencia a entablar la negociación colectiva, e incumplimiento de los convenios colectivos.
- 335.** En lo que concierne a los alegatos de subcontratación encubierta, las organizaciones querellantes afirman que el KMWU mantiene su postura y que incluso presentó una demanda judicial al respecto (Tribunal del Distrito Central de Seúl, 2013, Gahap 53613). Las organizaciones querellantes consideran que la filial utiliza una modalidad de subcontratación muy elaborada, que se basa en la utilización ilegal de trabajadores cedidos por agencias como si se tratara de una subcontratación. Así, rechazan todos los argumentos esgrimidos por la

KEF evocando los motivos principales siguientes: la filial da instrucciones de trabajo directamente a los subcontratistas sobre diversos ámbitos de la gestión, concretamente, a través de una aplicación creada por ella, y luego estas instrucciones se transmiten a los trabajadores, por lo que no se trata en absoluto de un sistema de notificación ordinario (la existencia de instrucciones desmiente que los subcontratistas actúen como entidades comerciales independientes y son la prueba de que hay una relación de subcontratación encubierta); los subcontratistas no poseen su propio equipo, no se financian por su cuenta y casi todos sus ingresos son generados a partir de transacciones con la empresa o la filial; los directores gerentes de los subcontratistas son en su mayoría antiguos directivos de la filial; los supervisores de la filial asisten a reuniones en los centros de servicios y dan instrucciones directas; la distribución del trabajo se hace utilizando una aplicación y únicamente la filial puede ajustar los horarios mínimos de trabajo aplicables a los técnicos de los centros; los trabajadores de los subcontratistas que están ocupados en los servicios externos y los ingenieros que son empleados directamente por la filial trabajan en la misma jurisdicción y comparten sus trabajos indistintamente; la filial escoge a los trabajadores que desea formar, determina su programa en función de las necesidades de la filial e identifica a las personas que tienen resultados bajos y les ordena que sigan cursos de formación adicionales; la filial diseña y determina el sistema de salarios de los trabajadores de los subcontratistas y paga todas las cotizaciones al seguro social y la indemnización por fin de servicios, en lugar de hacerlo los subcontratistas; la prestación de servicios se efectúa en línea con arreglo a los manuales del servicio de reparación preparados por la filial, y se pide a los ingenieros no sólo que elaboren y reparen productos, sino también que promuevan las ventas de los productos de la filial; los trabajadores subcontratados informan sobre su trabajo a través de un sistema en línea supervisado por la filial, y ésta exige también a todas las oficinas y sucursales que celebren reuniones semanales para verificar los resultados del rendimiento; por último, la filial evalúa el rendimiento de sus sucursales y oficinas regionales sobre la base de índices de desempeño de los trabajadores de los centros de servicios.

- 336.** Tomando en consideración los elementos anteriores, las organizaciones querellantes consideran que la filial cumple los criterios que definen a un empleador y que las empresas subcontratistas son en este caso una ficción jurídica destinada a obviar la responsabilidad de la filial para con los trabajadores. Asimismo, las organizaciones querellantes afirman que el hecho de que el KMWU negociara con los subcontratistas que tienen acuerdos de empleo con los miembros de la sección local de los trabajadores del KMWU y que firmara un convenio de negociación colectiva con la KEF no refuta la ilegalidad del encubrimiento de la relación de trabajo a través de agencia, haciéndolo pasar por una situación de subcontratación por la filial. Por otra parte, hacen también referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la cual refleja un esfuerzo tripartito para tratar algunas de las formas más habituales de trabajo precario, en particular, a través de su artículo 13, donde se ofrecen pautas claras con respecto a los elementos de la relación de empleo.
- 337.** En lo que respecta a los alegatos de prácticas antisindicales, las organizaciones querellantes señalan que en el centro de servicios de Uslan se encontró un documento titulado «Planes para estabilizar la organización», que había sido preparado por el subcontratista del centro y se había transmitido a la sucursal regional de la filial. Según las organizaciones querellantes, este documento hacía referencia a un proceso de «depuración», bajo el cual se entiende el proceso de obligarse a los sindicalistas a abandonar el sindicato y terminar con la actividad sindical de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. En particular, las organizaciones querellantes aducen que el documento: i) comprende distintas estrategias de «depuración» aplicables a los trabajadores de los servicios internos y externos (en el caso de los trabajadores internos, entre los cuales el grado de sindicación suele ser menor, se recomienda a la empresa poner a los trabajadores afiliados de su lado, concediéndoles prestaciones, mientras que en el caso de los trabajadores de los servicios externos, que tienden a ser más leales al sindicato, el texto recomienda despedir a los dirigentes y «comprar» a los miembros

ordinarios); ii) explica en detalle quiénes deben encargarse de lograr el respaldo de los sindicalistas y qué métodos deben utilizarse para ello, por ejemplo, medidas para convencer a los familiares de los sindicalistas en este sentido y ofreciendo pagas más elevadas a los trabajadores que se encuentran en situaciones financieras difíciles; iii) refleja el compromiso del subcontratista con el objetivo de «depuración», al afirmar éste que adoptará todas las medidas exhaustivas para «depurar» toda la fuerza de trabajo, a cualquier precio; iv) se llevó a la práctica, como evidencia el secuestro de uno de los principales sindicalistas del servicio interno (tras meterlo en un coche, fue llevado a un isla a decenas de kilómetros de Ulsan; los directivos confiscaron su teléfono móvil, lo encerraron en una habitación y lo amenazaron con retenerlo en la isla si no abandonaba el sindicato), y v) el documento fue creado por orden del contratista principal (filial), al que se transmitieron informes sobre su aplicación, como admitió un directivo del centro en una conversación con un sindicalista. Las organizaciones querellantes indican que el KMWU está tratando de asegurar la confesión de dicho directivo y que diversos medios de comunicación han hablado del caso.

- 338.** Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que en todo el país se siguen realizando auditorías especiales destinadas exclusivamente a los sindicalistas (el documento encontrado en el centro de Ulsan deja entrever que los materiales utilizados para estas auditorías se gestionaron de forma independiente) y que muchos afiliados fueron destituidos o abandonaron sus sindicatos. Se sostiene también que se llevaron a cabo prácticas laborales indebidas, como los esfuerzos por conseguir que los sindicalistas abandonaran los sindicatos, la injerencia en la actividad de éstos y el trato desfavorable a los afiliados. Las organizaciones querellantes afirman que los directivos de por lo menos cuatro centros fueron condenados por haber llevado a cabo prácticas laborales desleales en el marco de las relaciones colectivas de trabajo: en el centro de Yangsan, los directivos calificaron a los sindicalistas de «comunistas» o de «organización revolucionaria», y en los centros de Yeongdeungpo, Yangcheon e Incheon Oriental, los directivos fueron declarados culpables de comprobar si un empleado se había afiliado al sindicato, y, en caso negativo, de advertirle que no lo hiciera, así como de impedir a los afiliados asistir a una conferencia de inauguración sindical y de ejercer presión o coacción sobre los sindicalistas para que abandonaran el sindicato. Las organizaciones querellantes manifiestan también que desde que se presentó la queja inicial al Comité, ocho centros sindicados (Haeundae, Asan, Icheon, Suncheon, Jinju, Masan, Suwon Occidental y Ulsan) se clausuraron y abrieron nuevamente, habiéndose transferido prácticamente a todo el personal y los bienes materiales, de modo que la esencia de la actividad no se alteró en absoluto y sólo se modificaron los títulos y los directores gerentes designados, y los sucesores volvieron a contratar a todos los empleados no sindicados. Según las organizaciones querellantes, se trató de cierres falsos cuya finalidad era acabar con los sindicatos, y ello condujo en casi todos los centros a un deterioro de las condiciones de trabajo y a la desafiliación de trabajadores. Las organizaciones querellantes explican que la represión sindical fue el detonante del suicidio del Sr. Yeom Ho-seok y que los miembros de la sección local del KMWU siguen siendo víctimas de las medidas represivas que ejerce la filial.
- 339.** En lo tocante a los alegatos de incumplimiento del deber de celebrar la negociación colectiva y de violación de los convenios colectivos, las organizaciones querellantes reiteran que la negociación colectiva se retrasó debido a que los empleadores evitaron las negociaciones; de hecho, el proceso de negociación colectiva iniciado en julio de 2013 tardó casi un año en concluirse, y en cada región se firmaron acuerdos complementarios después de octubre de 2014. En respuesta a la afirmación de la KEF en el sentido de que los sindicatos se negaron repetidamente a facilitar a los subcontratistas la lista de miembros para verificar si había trabajadores que actuaran de acuerdo con los intereses del empleador, las organizaciones querellantes sostienen que, en virtud del artículo 10 de la Enmienda de la Ley sobre los Sindicatos y las Relaciones Laborales (TULRAA), toda persona que pretenda formar un sindicato deberá presentar sus estatutos al MOEL, así como un informe con información básica entre la cual no figura, sin embargo, la lista de los sindicalistas, sino exclusivamente

su número. Por otra parte, según el artículo 14-2, 2), del decreto de aplicación de la TULRAA, cuando un sindicato pide a un empleador que participe en la negociación colectiva, deberá hacerlo por escrito, indicando las cuestiones especificadas en la ordenanza del MOEL, como el nombre del sindicato y su número de miembros en la fecha de la solicitud; de acuerdo con la normativa de aplicación de la TULRAA, los datos necesarios comprenden la denominación del sindicato, la ubicación de la oficina principal y el número de sindicalistas en la fecha de la solicitud. Según las organizaciones querellantes, esto significa que a las personas que actúan en interés de los empleadores no se les debe asignar la tarea de verificar la lista de sindicalistas; más bien, se encarga al Ministerio de verificar si los estatutos del sindicato permiten que los representantes de los intereses de los empleadores puedan afiliarse o no al sindicato. Por ello, basta con que el KMWU indique el número de sus afiliados a los subcontratistas cuando les pida que participen en la negociación colectiva, y no necesita presentar la lista de los afiliados. Las organizaciones querellantes reiteran, además, que los subcontratistas infringieron el artículo 14-3, 1), del decreto de aplicación de la TULRAA, dado que no anunciaron públicamente el nombre del sindicato que les pidió que participaran en la negociación y que, con arreglo al artículo 81, 3), el rechazo o el aplazamiento de la negociación colectiva sin ningún motivo justificable se considera una práctica laboral desleal. Para terminar, añaden que los directores gerentes de los centros de Yangcheon y Yeongdeungpo fueron condenados por demorar la negociación colectiva.

340. Las organizaciones querellantes alegan también que los subcontratistas y la filial están incumpliendo el acuerdo de retirada mutua de la acusación y las quejas que interpusieron unos contra otros. Explican que, como los conflictos laborales se prolongaron durante un año, ambas partes presentaron una serie de quejas y acusaciones, pero que a fines de 2014 ambas partes acordaron retirar las acusaciones, quejas y otras acciones legales, y no presentar nuevas quejas o acusaciones relativas a problemas ya expuestos. Si bien el KMWU anuló todas las acciones legales contra la otra parte, los subcontratistas y la filial incumplieron el acuerdo. En particular, los propietarios de los centros de Yeongdeungpo y Yangcheon se negaron a retirar las acusaciones, y el primero de ellos presentó otra queja relativa a una cuestión incluida en el acuerdo de desistimiento mutuo.

341. Por otro lado, se alega que un gran número de subcontratistas incumplieron el convenio marco de negociación colectiva celebrado entre el KMWU y la KEF el 28 de junio de 2014, así como los acuerdos de negociación colectiva y los acuerdos relativos a los salarios con subcontratistas individuales firmados en noviembre de 2014. Como consecuencia, el KMWU presentó quejas contra 32 centros de servicios de todo el país por violación de los acuerdos de negociación colectiva y por no abonar los salarios atrasados. Pese a que no hubo conclusiones finales con respecto a ninguno de los casos, se dictaron órdenes administrativas contra varios centros a fin de enmendar la situación. Las organizaciones querellantes señalan también la actitud pasiva del MOEL, y dicen que algunos inspectores del trabajo del Ministerio, que pueden actuar como funcionarios especiales de la policía jurídica, recomendaron dirigirse a las comisiones de trabajo regionales en relación con los casos de atrasos salariales, con el fin de obtener la interpretación administrativa de las disposiciones jurídicas pertinentes, en lugar de emprender inmediatamente una acción, lo que no hizo más que retrasar la resolución de las controversias laborales.

B. Respuesta del Gobierno

342. En comunicaciones de fechas 15 de septiembre de 2014 y 23 de enero de 2017 (recibidas el 23 de febrero de 2017 y conteniendo información adicional actualizada), el Gobierno expone sus observaciones, así como las de la KEF.

343. El Gobierno afirma que los alegatos del presente caso se centran en las relaciones laborales entre los trabajadores y la dirección del grupo empresarial Samsung y en las violaciones de los derechos laborales en la empresa filial. En lo que concierne a las relaciones laborales en

una fábrica indonesia, el Gobierno afirma que cuando una empresa de la República de Corea realiza su actividad en el extranjero y contrata a trabajadores locales, la actividad en cuestión queda sujeta a la legislación y la reglamentación nacionales en lugar de a la legislación y la reglamentación coreanas. En consecuencia, si se estima que los contratos de trabajo de la filial de la empresa en Indonesia infringen la legislación nacional de este país, deberían adoptarse medidas conformes a la legislación, la reglamentación y los procedimientos vigentes en el mismo. En cuanto a las relaciones laborales en la filial de Corea, el Gobierno afirma que, el 25 de octubre de 2013, el sindicato local de la subdivisión del KMWU de Gyeonggi, la KCTU y otras siete organizaciones acusaron al presidente de la filial y a 14 miembros del equipo directivo de distintas empresas asociadas de emplear prácticas laborales desleales en virtud de la «Estrategia de gestión laboral del Grupo Samsung». El Gobierno dice que la Fiscalía ha abierto una investigación y que, si se verifica la infracción de la legislación coreana, el Gobierno tomará medidas conformes a las leyes pertinentes.

- 344.** En lo tocante a los alegatos de subcontratación encubierta, el Gobierno señala que, en junio de 2013, las entidades Nueva Alianza Política para la Democracia y MINBYUN-Abogados por una Sociedad Democrática solicitaron que se realizara una inspección especial del trabajo basándose en sospechas de subcontratación ilegal por parte de la filial. El MOEL llevó a cabo diversas inspecciones ocasionales en 14 centros de trabajo, incluida la sede de la filial, entre el 24 de junio y el 30 de agosto de 2013. Las inspecciones revelaron que los subcontratistas estaban dotados de independencia y autonomía, y no parecía que la empresa contratista infringiera gravemente sus derechos a ejercer el mando sobre sus empleados y a dirigirlos, de manera que estos derechos autónomos de las empresas subcontratistas eran nominales. Así, pues, la subcontratación de procesos de reparación de productos por parte de la filial no podía considerarse una subcontratación ilegal de trabajadores. El Gobierno agrega que, según los resultados de la inspección, los empleados suelen estar de acuerdo en trabajar horas extraordinarias, pero hubo casos en los que se descubrió que los subcontratistas habían obligado a sus empleados a trabajar más horas extraordinarias de las permitidas o no les habían remunerado el trabajo en días festivos o los días de vacaciones anuales no utilizados. En consecuencia, el Gobierno ordenó a seis subcontratistas que pagaran las horas extraordinarias a 1 280 trabajadores. El Comité indica más adelante que a pesar de los resultados de las inspecciones, 1 337 trabajadores de 65 empresas subcontratistas demandaron a la filial en vista de la confirmación de su estado de empleados (486 empleados en julio de 2013, 518 en septiembre de 2013 y 333 en diciembre de 2014) y que en el primer proceso de enero de 2017, el Tribunal del Distrito Central de Seúl desestimó los reclamos de los querellantes por las razones siguientes: la compañía filial no solicitó ni supervisó las labores específicas o individuales en los sitios de trabajo; cada subcontratista determinaba sus propios salarios, reglas de trabajo y los sistemas de grados de trabajo para determinar salarios, horas de trabajo, licencias, prestaciones suplementarias, acciones disciplinarias y cuestiones personales, y la implicación de la filial en la contratación, en el apoyo financiero para la capacitación e incentivos de desempeño, en la apertura de la olimpiada interna, en la formación al empleo, en la evaluación y en el suministro de sistemas informáticos que son parte de los programas de consorcio o cooperación mutua entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas que consiste en mantener los servicios de calidad a través del Estado. Consecuentemente, los personas que trabajaban para los subcontratistas no pueden ser vistos como si éstos hubieran tenido contratos laborales implícitos con la compañía subcontratista o trabajando como trabajadores subcontratados por los subcontratistas para asumir las órdenes y la dirección de la filial.
- 345.** En relación con los alegatos de despido del Sr. We Young-II, el Gobierno indica que en virtud del artículo 28 de la Ley sobre las Normas del Trabajo un empleado puede interponer un recurso de reparación ante la LRC en caso de despido injusto o de práctica laboral desleal por parte de su empleador. El Gobierno afirma que, como el Sr. We Young-II no ha presentado tal recurso, no es posible determinar los hechos y pormenores del despido.

- 346.** En relación con los alegatos de falsos cierres en los centros de servicio encaminados a terminar con la organización sindical, el Gobierno establece que de conformidad con el artículo 81 de la TULRAA, cualquier trabajador que ha sido despedido o que se encuentra desfavorecido simplemente porque él o ella trataron de organizar una actividad sindical puede solicitar y recibir una reparación ante la LRC. Sin embargo, como no se han recibido quejas o acusaciones por los cierres en los centros de servicio o por las terminaciones de contrato, no hay manera de verificar la existencia de actividades antisindicales por parte de los subcontratistas. El Gobierno añade que los trabajadores de los ocho centros de servicio cerrados, incluyendo los sindicalistas, que querían trabajar para los centros recién abiertos, volvieron a ser contratados después de completar el proceso de reclutamiento y, por lo tanto, rechazan los alegatos de que los sucesores subcontratistas rechazaron contratar a los sindicalistas.
- 347.** En lo que concierne a los alegatos de presión sobre los trabajadores para que renunciaran a la afiliación sindical y de resistencia a la negociación colectiva, el Gobierno señala que, desde el 26 de junio de 2013, el KMWU ha acusado en diversas ocasiones a los presidentes de la filial y a sus subcontratistas de emplear prácticas laborales desleales respecto de estas presuntas acciones, que la Fiscalía ha abierto una investigación y por cada violación a la ley por la que fue probada su veracidad el Gobierno de la República de Corea tomó medidas conformes a la legislación. En particular, el Gobierno indica que en el caso del centro de servicios de Yeongdeungpo, miembros del sindicato trataron de buscar reparación por medio de la LRC contra prácticas laborales desleales en forma de traslados y de suspensiones, pese a que la LRC reconoció los traslados injustos y las suspensiones (casos Seul2014BuHae3588 y BuNo163 combinado y Seul2014BuHae1752 y BuNo62 combinado), ésta rechazó el argumento de prácticas laborales desleales en razón de la falta de prueba y la existencia de una causa legítima. En relación con el centro de servicios Ulsan, el Gobierno afirma que: i) en mayo de 2015, casos de prácticas laborales desleales fueron reportados a la oficina del Fiscal del distrito de Ulsan y éstos incluían el establecimiento de «Planes para estabilizar la organización» y presión hacia los sindicalistas para que se desafiliaran del sindicato; ii) la oficina del MOEL del distrito de Ulsan realizó una investigación y descubrió que los directivos del centro llevaron a un dirigente y a un afiliado a una isla y los indujeron a su desafiliación, prometiéndoles beneficios, como un mejor tratamiento y una gestión de derechos autónoma para los trabajadores; iii) la oficina del MOEL del distrito de Ulsan envió los resultados de la investigación a la oficina del Fiscal para autos de procesamiento, pero después de revisar sus observaciones, la oficina del Fiscal decidió no procesar por falta de prueba, y iv) la oficina del MOEL de Ulsan no buscó procesar por otras acusaciones, como la inducción de algunos trabajadores, incluso mediante reuniones individuales, a desafiliarse del sindicato y las inspecciones que se concentraban en ciertos afiliados claves, en razón de que no existían suficientes pruebas para probar los hechos.
- 348.** En cuanto a los alegatos de denegación de negociación colectiva, el Gobierno indica que el KMWU presentó cargos por negligencia o denegación de negociación colectiva y por toda vulneración a la ley que fuera confirmada por investigación contra el director general de la filial y los subcontratistas, y que el MOEL tomó medidas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación relevante. El Gobierno agrega que, entretanto, el 28 de junio de 2014, la sección local de los trabajadores del KMWU y los subcontratistas celebraron un acuerdo relativo a cuestiones que suscitaban el interés mutuo de trabajadores y directivos, tales como el desarrollo de actividades sindicales garantizadas, la concertación de convenios colectivos por escrito y de un convenio colectivo estándar y que brinda condiciones comunes aplicables a los subcontratistas. Según el Gobierno, ambas partes han estado negociando sin contratiempos una serie de acuerdos de seguimiento relacionados, entre otras cuestiones, con las prestaciones de asistencia social y las horas extraordinarias obligatorias, de conformidad con el acuerdo estándar y ambas confirmaron los detalles del convenio colectivo concluido en noviembre de 2014.

- 349.** En relación con los alegatos de incumplimiento de los convenios concluidos, el Gobierno indica que entre diciembre de 2014 y marzo de 2015, el sindicato de subcontratistas y el KMWU depositaron 38 quejas contra los subcontratistas por incumplimiento de convenios colectivos. Considerando que las investigaciones concluyeron que los salarios atrasados, cuestión planteada por los sindicatos, provienen de interpretaciones divergentes en la redacción de los convenios colectivos, la oficina regional del MOEL concluyó su investigación interna aconsejando, en la mayoría de los casos, a los trabajadores y a la administración de la empresa de acudir a la LRC, en consonancia con el artículo 34.1 de la TULRAA, para la interpretación de las disposiciones potencialmente problemáticas en un convenio colectivo. Asimismo, el Gobierno indica que en un esfuerzo para abordar cualquier controversia relativa a la interpretación de los convenios colectivos, los trabajadores y la gestión de cada subcontratista formaron un «Comité de mejoramiento del sistema de remuneración» y en julio de 2015 empezaron discusiones sobre cómo rediseñar el sistema de remuneración. El Gobierno menciona más adelante que algunos casos que implicaban violaciones a la ley fueron enviados a la oficina del Fiscal para formular acusaciones, mientras que otros casos ordenaron a los directivos de corregir las violaciones.
- 350.** En cuanto a las medidas adoptadas para abordar los alegatos del presente caso, el Gobierno concluye diciendo que el alegato de que no ha cumplido con su responsabilidad de supervisar las relaciones laborales en el seno de la empresa carece de fundamento.
- 351.** Con respecto a los alegatos de subcontratación encubierta, el Gobierno ha transmitido la posición de la KEF, en la cual se afirma que el KMWU ha retirado este alegato por motivo de su participación en negociaciones con los subcontratistas y que todos los factores que, según las organizaciones querellantes, constituyen una subcontratación encubierta son en realidad medidas mínimas y fundamentales para ejecutar un contrato de externalización. La KEF indica en particular que: i) todos los subcontratistas son empresas totalmente independientes y autofinanciadas que tienen registros comerciales individuales y realizan su actividad según su propio criterio; ii) la filial organizó, de acuerdo con lo solicitado, programas de formación y educación dirigidos a los trabajadores de los subcontratistas, pero también destinados a otras pequeñas y medianas empresas, que fueron considerados como programas oficiales de formación por el Gobierno; iii) los subcontratistas alquilan aparatos eléctricos y electrónicos a la filial porque es demasiado costoso para los subcontratistas de pequeño tamaño adquirir dichos artículos, y la inspección de estos alquileres por parte de la filial es una actividad normal en el marco de la propiedad legítima; iv) el personal de la empresa subcontratista recibe de la filial la información necesaria sobre el servicio de reparación a través de un sistema de red en línea con el fin de organizar mejor el calendario del servicio de reparación, pero estas notificaciones no son instrucciones directas de la filial (las directrices del MOEL estipulan que dar instrucciones a través de una red en línea no puede considerarse una forma de subcontratación encubierta); v) es natural para los contratistas establecer criterios específicos para el pago de comisiones y, tras realizarse una inspección laboral pormenorizada, el Gobierno llegó a la conclusión de que los contratos entre la filial y los subcontratistas son legítimos, y vi) si el nivel mínimo de cooperación entre el contratista principal y sus subcontratistas se considerara la transmisión de instrucciones directas, sería imposible para las empresas recurrir a mano de obra externa, si bien tanto la subcontratación como la externalización son prácticas ampliamente aceptadas como métodos universales de producción en numerosas empresas de alta tecnología. La KEF refiere a los argumentos adicionales proporcionados por las organizaciones querellantes en relación con la falsa subcontratación, reitera algunos de sus argumentos previos y añade que las filiales tienen el derecho de evaluar el rendimiento de los directivos de la compañía regional y de la filial basado en índices de rendimiento del centro de servicios de los trabajadores, y que éstos se encuentran relacionados con los resultados de los servicios de reparación; las reuniones entre la filial y los subcontratistas son razonables puesto que son utilizadas para lograr los objetivos estipulados en el contrato y no con el afán de proporcionar subcontratación encubierta; las comunicaciones entre la filial y los subcontratistas no son

órdenes de trabajo, más bien un intercambio de información para el trabajo contratado; todos los portales web y los sistemas en línea establecidos por la filial son usados para proporcionar servicios rápidos y precisos o para compartir y proporcionar información técnica y no constituyen órdenes directas; la asistencia de los directivos de la filial en las reuniones informativas son excepcionales y no deberían ser generalizadas; los ingenieros de servicios recibieron la orden de promover las ventas de los productos de la filial sólo en una ocasión hace diez años y esta ocasión fue por lo tanto excepcional; la distribución del trabajo es hecha por los subcontratistas; los ingenieros de la filial tienen diferentes funciones a los ingenieros contratados por los subcontratistas y queda estrictamente prohibido transferir una orden de trabajo de un tipo de ingeniero a otro; los ingenieros de servicios reportan sus trabajos de reparación en un sistema en línea simplemente para informar sobre el progreso; los subcontratistas tienen sus propias reparaciones y equipo de oficina, y sólo piden prestado las herramientas costosas o el equipo que no son fáciles de encontrar en el mercado y algunos de ellos operan otros negocios adicionalmente a los contratos de trabajo con la filial; los horarios para la temporada alta son decididos por medio de consultas entre la filial y los subcontratistas; aunque la filial alguna vez ocupó un lugar en materia de ocupación de riesgos laborales y programas de salud para pequeños subcontratistas, fue una cooperación ventajosa para las dos partes y no fue la subcontratación encubierta; los programas educacionales destinados a los empleados son programados para los trabajadores con rendimiento insuficiente, y la filial sólo realiza pagos de comisión a los subcontratistas en relación con el rendimiento del trabajo pactado, no determina el método de pago ni el monto de salarios y cada subcontratista tiene un sistema salarial diferente. La KEF añade que, en enero de 2017, el Tribunal del Distrito Central de Seúl dictaminó que la subcontratación entre la filial y los subcontratistas era legítima, afirmando el estatuto jurídico de 1 300 trabajadores al servicio del subcontratista. La KEF considera que esta decisión tiene el significado siguiente: indica que el derecho de dar órdenes de trabajo del contratista principal, formación, educación, distribución de manuales de reparación, el plan del personal laboral para la temporada alta y el uso del logo de la filial son considerados necesarios para cumplir con el propósito de la subcontratación y proveer de manera constante servicios de calidad; si los subcontratistas son entidades empresariales independientes y llevan a cabo gestión laboral de conformidad con sus propias regulaciones, las órdenes de trabajo del contratista principal sólo son requeridas para implementar la subcontratación; e incluso si hay algunas intervenciones por parte del contratista principal, no pueden ser asimiladas a órdenes de trabajo o direcciones por parte de éste si éstas no son verificadas.

- 352.** En cuanto a los alegatos de acoso antisindical en el centro de servicios de Ulsan y auditorías específicas contra afiliados, la KEF establece que este argumento fue formado de forma unilateral por el KMWU, puesto que ningún caso fue llevado ante las autoridades judiciales donde la filial fue declarada culpable de tentativa de prácticas antisindicales o de realizar auditorías específicas contra afiliados. Más adelante indica que ocho centros de servicios fueron cerrados de forma voluntaria debido al hecho de que la situación empresarial se estaba deteriorando, malas condiciones de salud de los directivos y otras situaciones y que éstas ocurrieron pese a las tentativas de la filial de disuadirlos de clausurar los centros. Una vez que el centro cerró, la filial empezó un proceso de selección mediante la licitación con el objetivo de encontrar un sucesor, y por consiguiente, esto no puede ser considerado como práctica antisindical.
- 353.** En cuanto a los alegatos de resistencia a la negociación colectiva, la KEF indica que, en julio de 2013, el KMWU envió a los subcontratistas una solicitud de negociación colectiva en nombre de los sindicatos de los subcontratistas pero no aportó toda la información necesaria, en particular la lista de sus afiliados, que hubiera permitido que los subcontratistas pudieran verificar la situación de la afiliación de los empleados antes de las negociaciones. La KEF explica que los subcontratistas debían verificar la lista de afiliación para confirmar que entre los afiliados no había empleados que actuaran con arreglo a los intereses de los empleadores (ejecutivos, directores, secretarios u otros empleados a cargo de la gestión, la contabilidad y

los recursos humanos), pues, en virtud del artículo 2.4.1 de la TULRAA, una organización no se considera un sindicato si admite entre sus miembros a un empleador o a otras personas que por sus funciones actúan siempre en interés de sus empleadores. Además, según la *Guía del MOEL sobre múltiples sindicatos a nivel de la empresa en la República de Corea*, todo sindicato situado por encima del nivel de la empresa puede participar en la negociación colectiva, si bien debe demostrar que sus miembros son empleados legales al empleador, por ejemplo, adjuntando a la solicitud su lista de afiliación. Como los sindicatos se negaron repetidamente a presentar la información necesaria, los subcontratistas aplazaron la notificación del recibo de la solicitud, por lo que el retraso en la negociación colectiva se debió entonces a la falta de cooperación del sindicato.

- 354.** Asimismo, la KEF afirma que la TULRAA establece mecanismos institucionales para proteger a los sindicatos durante el proceso de negociación colectiva, de forma que un sindicato puede solicitar a la LRC que emprenda una acción correctiva si un empleador no notifica la recepción de una solicitud de negociación. Al respecto, indica que los sindicatos de los subcontratistas hicieron dichas solicitudes y una vez que la LRC examinó su lista de afiliación y exigió a los subcontratistas que notificaran el recibo de la solicitud de negociación colectiva, éstos publicaron inmediatamente el aviso correspondiente. La KEF señala también que, debido al gran volumen de trabajo que había entonces por ser temporada alta, no era el momento adecuado para iniciar las negociaciones y, por lo tanto, se sugirió ajustar el calendario de negociación; sin embargo, los sindicatos continuaron insistiendo en celebrar negociaciones dos veces por semana y se negaron inesperadamente a trabajar los sábados durante este período de actividad intensa, perturbando gravemente la actividad empresarial. La federación prosigue explicando que, como la mayoría de los subcontratistas son pequeñas o medianas empresas, no tienen capacidad suficiente para participar en la negociación colectiva con el KMWU, motivo por el cual delegaron los derechos de negociación a la KEF. Si bien al comienzo las negociaciones avanzaron con dificultad, los sindicatos de los subcontratistas y la KEF firmaron finalmente un convenio de negociación colectiva en materia salarial. A 1.º de septiembre de 2014, sólo cuatro de los 46 subcontratistas no habían firmado aún este convenio, si bien tenían previsto celebrar reuniones para suscribirse al mismo. Según la KEF, los sindicatos y los subcontratistas respetan la obligación resultante de los convenios colectivos y están haciendo esfuerzos conjuntos para detener la dinámica de conflictos y confrontación instalada desde hace tiempo y para construir relaciones de cooperación, lo que también queda demostrado por el hecho de que en junio de 2014 decidieron retirar todos los conflictos jurídicos, entre ellos las acusaciones mutuas, juicios o quejas interpuestas por ambas partes. La KEF indica que, contrariamente a las reclamaciones de las organizaciones querellantes, en el caso de los centros de Yeongdeungpo y de Yangcheon, ambas partes (empleadores y organizaciones sindicales), se negaron a retirar sus acusaciones mutuas y que de los 34 querellantes que presentaron acusaciones en contra de los subcontratistas por pagos atrasados, en 28 casos los subcontratistas no fueron encontrados culpables y seis siguen siendo investigados por el MOEL. La KEF añade que entre abril y agosto de 2016, siete representantes regionales de los subcontratistas y el KMWU participaron en negociaciones, alcanzaron y firmaron un convenio colectivo y salarial en septiembre de 2016, que incrementa el salario básico de los trabajadores y otorga horas extraordinarias y otros beneficios a los trabajadores.

C. Conclusiones del Comité

- 355.** *El Comité observa que en el presente caso se alega la aplicación de una política empresarial antisindical en la empresa, en un contexto de subcontratación abusiva y precariedad de las relaciones laborales, así como actos de discriminación antisindical en una filial de la empresa y sus subcontratistas, incluidos el acoso y la intimidación de los miembros del sindicato, el ejercicio de presiones para abandonar los sindicatos y la rescisión de contratos de trabajo en una perspectiva antisindical, así como la resistencia a la negociación colectiva y el incumplimiento de los convenios colectivos.*

356. *El Comité toma nota primeramente del alegato general de las organizaciones querellantes según el cual el Gobierno no ha cumplido con su responsabilidad de supervisar las relaciones laborales en el seno de la empresa, así como del desacuerdo del Gobierno con este argumento. También toma nota, en particular, de que, según el Gobierno, se realizaron inspecciones laborales para evaluar la veracidad del alegato de ilegalidad en la subcontratación y que investigaciones fueron llevadas a cabo en torno de alegatos de presión y acoso de afiliados y negativas de negociación colectiva, y que investigaciones en relación con los alegatos relativos a la «Estrategia de gestión laboral del Grupo Samsung» se están actualmente llevando a cabo. El Comité toma debidamente nota de estas indicaciones, que fueron aportadas hace más de dos años sin que hayan sido actualizadas, y las examina pormenorizadamente a continuación.*
357. *Con respecto a los alegatos de despidos e intimidación de sindicalistas en la fábrica de la filial de la empresa en Indonesia, el Comité toma debida nota de que el Gobierno informa que, cuando una empresa coreana despliega su actividad en una jurisdicción extranjera y contrata a trabajadores locales, queda sujeta al derecho local. Por consiguiente, no proseguirá con el examen de este alegato en relación con el Gobierno de la República de Corea.*
358. *En lo tocante a la «Estrategia de gestión laboral del Grupo Samsung», el Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes de que este documento proporciona información detallada sobre la estrategia antisindical de la empresa y ha sido utilizado como manual de formación para directivos y encargados de las relaciones laborales en todo el grupo y sus empresas afiliadas. El Comité observa asimismo que, según el Gobierno, tras las acusaciones por parte de varias organizaciones contra el presidente de la empresa filial y miembros de las directivas de las empresas afiliadas en relación con la estrategia, la Fiscalía ha emprendido una investigación y, si se confirma la infracción de la legislación, se tomarán medidas conformes a la legislación. Recordando que el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 309] y destacando la gravedad de los alegatos, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sin demora de los resultados de la investigación de la Fiscalía y confía en que el Gobierno tomará las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su propia elección y a afiliarse a ellas.*
359. *En relación con la presunta utilización por la filial de falsas relaciones de subcontratación, el Comité toma nota, por una parte, de la lista detallada de indicadores que presentaron las organizaciones querellantes y que supuestamente demuestra la falta de autonomía de los subcontratistas y pone de manifiesto la existencia de una subcontratación falsa o encubierta por parte de la filial con el fin de eliminar su responsabilidad con los trabajadores, y, por otra parte, de la indicación del Gobierno de que el MOEL realizó una serie de inspecciones, de cuyos resultados no se desprende que la filial hubiera infringido el derecho de los subcontratistas a dar órdenes e instrucciones a sus empleados y se había llegado a la conclusión de que no se habían producido externalizaciones ilegales ni se habían concluido acuerdos de subcontratación abusivos. El Comité observa también que la KEF rechaza el alegato de subcontratación encubierta, afirmando que cualquier vínculo entre la filial y los subcontratistas debería considerarse como una serie de medidas esenciales y mínimas para llevar a cabo un contrato de externalización y da una explicación detallada de su postura. El Comité observa también que, aunque la KEF da por sentado que el KMWU retiró este alegato específico, las organizaciones querellantes no están de acuerdo y aportan una larga lista de argumentos para respaldar su postura. Por último, el Comité toma nota de que las observaciones por parte del Gobierno y de la KEF indicando que el Tribunal del Distrito Central de Seúl confirmó su decisión en enero de 2017, cuando desestimó la reclamación*

*de 1 337 trabajadores de los subcontratistas que demandaron a la filial buscando confirmar su estatus de empleados y manifiestan que los querellantes no pueden ser vistos como si gozaran de un contrato de empleo implícito con la filial o trabajaran como trabajadores subcontratados, contratados para seguir órdenes y direcciones de la filial. El Comité toma debida nota de esta información y considera que mientras no es de su ámbito de competencia llegar a una conclusión respecto a si una situación particular constituye o no subcontratación ilegal en el marco jurídico coreano, sí es de su ámbito de competencia examinar los alegatos relativos a los obstáculos al ejercicio efectivo de los derechos de sindicación y negociación colectiva de todos los trabajadores. Al respecto, el Comité observa que la queja pone de relieve los obstáculos que suponía este acuerdo de subcontratación para los derechos de organización y de negociación en la filial, debido a la denegación de una relación de empleo directa. Subrayando que todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados por tiempo determinado, o trabajadores temporeros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 255], el Comité pide al Gobierno que, tomando debidamente en cuenta los distintos obstáculos a la libertad sindical que se alegan en este caso, proporcione información sobre las medidas que ha adoptado con el fin de crear, en consulta con los interlocutores sociales interesados, mecanismos adecuados que refuercen la protección de los derechos de los trabajadores subcontratados en lo que respecta a la libertad sindical y de negociación colectiva. El Comité invita asimismo a las organizaciones querellantes a que lo mantengan informado de toda decisión tomada por las autoridades nacionales, incluido todo recurso que se interponga ante los tribunales con respecto a la legislación pertinente.*

- 360.** *En lo que concierne a la intimidación y el despido del Sr. We Young-II, supuestamente debido a razones antisindicales por parte de la filial y sus subcontratistas, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes indican que cuando este trabajador comenzó a participar en actividades sindicales y fue elegido presidente de la sección local de los trabajadores del KMWU, la filial lo amenazó con someterlo a una auditoría, registró su coche, le ordenó seguir un proceso de reeducación, puso fin a su contrato con el subcontratista que lo empleaba nominalmente y clausuró la empresa subcontratista. El Comité toma nota con preocupación del alegato de que con la excepción del Sr. We Young-II y de otro trabajador, todos los demás empleados del subcontratista fueron contratados por otro subcontratista del mismo centro de servicios de la empresa, lo que equivale al despido efectivo del Sr. We Young-II. El Comité observa que, según el Gobierno, el Sr. We Young-II no ha interpuesto el recurso de reparación por despido injusto previsto en el artículo 28 de la Ley sobre las Normas del Trabajo y que, por consiguiente, no se pueden esclarecer los hechos y pormenores de su despido. El Comité también toma nota de las discrepancias entre las organizaciones querellantes, los puntos de vista del Gobierno y de la KEF en relación con la clausura y reapertura de ocho centros sindicados. Mientras que las organizaciones querellantes alegan que estos centros sindicados fueron clausurados y que luego se abrieron de nuevo con el mismo personal excepto los trabajadores que habían estado afiliados a sindicatos, y de que estos cierres falsos y estas actividades de represión sindical condujeron en prácticamente todos los centros de servicios al deterioro de las condiciones de trabajo y a la desafiliación de un cierto número de sindicalistas, la KEF indica que ocho centros de servicio fueron clausurados voluntariamente y el Gobierno añade que todos los trabajadores de los ocho centros, incluyendo sindicalistas que querían trabajar en los centros recién abiertos, fueron contratados después de completar el proceso de reclutamiento y que la existencia de actos antisindicales no puede ser verificada teniendo en cuenta que ninguna queja o acusación fue hecha en relación con la clausura de los centros de servicio o la terminación laboral. Subrayando que la discriminación antisindical representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 769] y que la subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como*

consecuencia de la afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 790], el Comité pide al Gobierno que haga una investigación independiente, preferiblemente de carácter judicial, sobre los alegatos de que se puso fin al empleo del Sr. We Young-Il y de que este trabajador no volvió a ser empleado por otro subcontratista que realizara las mismas tareas debido a su actividad sindical, y, que si se establece que tales actos guardaban relación con su actividad sindical, tome las medidas necesarias para asegurar su contratación por parte de la empresa subcontratista siguiente o, si ello no fuera posible por motivos objetivos e imperiosos, para asegurar el pago de una indemnización adecuada que representaría una sanción suficientemente disuasoria frente a actos antisindicales de esta índole. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que presenten al Gobierno otros datos que sean necesarios en relación con los alegatos de cierres falsos de los centros de servicios que provocaron la terminación de la relación de trabajo por motivos antisindicales, de forma que el Gobierno pueda emprender una investigación pormenorizada e independiente de dichos alegatos y, de determinarse su veracidad, adoptar las medidas adecuadas. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones independientes llevadas a cabo y de cualquier evolución a este respecto.

- 361.** En referencia a los alegatos de las organizaciones querellantes en relación al acoso y la represión que padecían los sindicalistas tras el establecimiento de la sección local de los trabajadores del KMWU y de otros sindicatos en los centros de servicios, el Comité observa que estos alegatos se refieren a la celebración de entrevistas individuales con la dirección, el trato desfavorable de los sindicalistas, la intimidación, la presión sobre familiares de los trabajadores, la «compra» de afiliados ordinarios, la violencia verbal, las amenazas de castigar las actividades sindicales con acciones disciplinarias y la exigencia de presentar disculpas por dichas actividades, las auditorías especiales dirigidas únicamente contra los sindicalistas, la injerencia en el funcionamiento de los sindicatos, los despidos disciplinarios y otros castigos, todos ellos dirigidos a acabar con los sindicatos y a lograr la desafiliación de los trabajadores. El Comité observa que, además de poner de relieve la generalización de los actos antisindicales en todos los centros de servicios, las organizaciones querellantes alegan también que se han producido actos de represión de los trabajadores en los centros de Yangsan, Yeongdeungpo, Yangcheon e Incheon Oriental, cuyos directivos fueron condenados por prácticas laborales desleales, y en el centro de servicios de Ulsan, donde el supuesto proceso de «depuración» del lugar de trabajo, que consistía en represión sindical y obligarse a los sindicalistas que pusieran fin a toda actividad sindical, condujo, entre otras formas de represión, al secuestro de un sindicalista importante, que fue retenido en una isla lejana para forzarle a abandonar el sindicato. El Comité toma nota con profunda preocupación del alegato según el cual, como resultado de la represión y de los intentos de terminar con los sindicatos, los sindicalistas sufrieron una profunda angustia económica y mental que, en el caso de los Sres. Choi y Yeom, les llevó al suicidio, y del alegato de que estas medidas represivas siguen aplicándose en todo el país. El Comité también toma nota de las indicaciones generales del Gobierno en relación con los alegatos de prácticas de trabajo desleales que fueron investigadas y las medidas tomadas para hacer frente a cualquier vulneración de la ley pero observa que el Gobierno no proporcionó, salvo en dos casos, detalles así como sus conclusiones en relación con los numerosos alegatos de actos antisindicales resaltados por las organizaciones querellantes. Observando, asimismo, las declaraciones del Gobierno en relación con que el hecho que una investigación por parte del MOEL fue realizada en razón de alegatos específicos de actividades antisindicales en el centro de servicios de Ulsan, el Comité lamenta que a pesar de que las investigaciones confirmaron el secuestro y el acoso de varios sindicalistas, la oficina del Fiscal no estimó oportuno iniciar procedimientos penales sobre esta cuestión, y que el Gobierno no proporcionó detalles en sus investigaciones en relación con otros alegatos de prácticas antisindicales en el centro de servicios de Ulsan (presión a los trabajadores para que éstos se desafilien, incluso mediante reuniones individuales y auditorías específicas). El Comité también toma nota de las observaciones de la KEF indicando que ningún caso fue llevado ante las autoridades judiciales en los casos en los que la filial fue encontrada culpable de tentativas

antisindicales o de auditorías específicas contra sindicalistas y la declaración del Gobierno, en relación con la reclamación de los trabajadores del centro de Yeongdeungpo en recurso contra prácticas laborales desleales, que fue desestimado por la LRC.

- 362.** *En vista de la seriedad de las acusaciones, el Comité considera adecuado destacar que la coacción a afiliados sindicales para que renuncien al sindicato constituye una grave violación del principio de que los trabajadores deben tener la libertad de afiliarse a la organización que ellos elijan y que existe una protección adecuada para asegurar el respeto de este principio. El Comité desea subrayar que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio. Los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 44 y 786]. En vista de estos principios, el Comité confía en que, cualquier denuncia en relación con actos de intimidación, represión, amenazas y otras prácticas antisindicales contra los sindicalistas que no han sido abordadas, sea objeto de una investigación plena por parte del Gobierno, y, de confirmarse la veracidad de tales alegatos, tome las medidas adecuadas, como la imposición de sanciones suficientemente disuasivas y la concesión de indemnizaciones a los trabajadores pertinentes, para asegurar que no vuelvan a producirse acciones antisindicales graves de esta índole en el futuro. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que presenten al Gobierno toda alegación pendiente de actos antisindicales de modo que el Gobierno pueda realizar una investigación independiente con toda la información disponible. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de todas las investigaciones independientes que se hayan realizado y de cualquier otro avance al respecto.*
- 363.** *En cuanto a los alegatos de retrasos excesivos y de la voluntad de evitar la negociación colectiva por parte de la filial y de los subcontratistas, el Comité toma nota de que, si bien las organizaciones querellantes alegan que la negociación colectiva fue pospuesta en varias ocasiones porque los subcontratistas y la KEF eludieron el proceso y se negaron a anunciar públicamente que se había solicitado la negociación hasta que la LRC les ordenó que lo hicieran, la KEF afirma que el retraso en las negociaciones se debió a la falta de cooperación de los sindicatos y a su negativa a entregar una lista con los nombres de sus miembros a los subcontratistas, lo cual, según las organizaciones querellantes, no es un requisito previo a la negociación colectiva. El Comité saluda el hecho de que el Gobierno realizó investigaciones y que las acciones apropiadas fueron tomadas en relación con las acusaciones y realizadas por el KMWU contra los directivos de la filial y los subcontratistas en relación con los alegatos de elusión y negligencia en la negociación colectiva y observa la información adicional presentada por las organizaciones querellantes, en la que se afirma que los directores gerentes de los dos centros de servicios fueron efectivamente condenados por demorar la negociación colectiva.*
- 364.** *El Comité toma nota con interés de la información presentada por el Gobierno, la KEF y las organizaciones querellantes, según la cual el KMWU firmó un acuerdo marco de negociación colectiva con la KEF, así como acuerdos de negociación colectiva con los subcontratistas sobre temas de interés mutuo, como la garantía de poder realizar actividades sindicales. Sin embargo, el Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes, numerosos subcontratistas incumplieron los convenios colectivos suscritos y se dictaron órdenes administrativas contra varios centros a fin de enmendar la situación y, pese a haber convenido retirar todos los conflictos jurídicos, entre ellos, las acusaciones mutuas, los juicios o las quejas por ambas partes, algunos subcontratistas y la filial incumplieron el acuerdo al negarse a retirar las acusaciones y presentar otras. El Comité*

toma nota de la declaración de la KEF en relación con que el sindicato se negó a retirar las acusaciones mutuas en dos ocasiones y que en la mayoría de las quejas en contra de los subcontratistas en relación con el pago de salarios atrasados fueron falladas a favor de los trabajadores. Asimismo, toma nota de las observaciones del Gobierno de que en cuestiones relativas a la interpretación de convenios colectivos, los trabajadores y la dirección fueron aconsejados de acudir ante la LRC, mientras que los casos que implicaban violaciones de la ley fueron dirigidos a la oficina del Fiscal para procesamiento o que los directivos fueron obligados a corregir las violaciones. El Comité recuerda que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 940 y 943]. A este respecto, el Comité nota con interés que tanto el Gobierno como la KEF indican que las partes se encuentran en negociación sin complicaciones sobre los acuerdos de seguimiento en relación a cuestiones como prestaciones sociales y horas extraordinarias prescritas de conformidad con los convenios tipo, que un nuevo convenio colectivo y salarial fue firmado en septiembre de 2016 y que los subcontratistas y los sindicatos están aunando esfuerzos conjuntos para poner fin a las antiguas prácticas de conflictos y confrontación y que ambas buscan construir relaciones cooperativas. A la luz de estas informaciones, el Comité confía que cualquier alegato pendiente en cuanto al incumplimiento de convenios colectivos será tratado plenamente por los mecanismos nacionales apropiados.

Recomendaciones del Comité

365. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- a) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sin demora del resultado de la investigación de la Fiscalía sobre la «Estrategia de gestión laboral del Grupo Samsung» y confía en que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales de su propia elección y afiliarse a ellas;*
- b) *el Comité pide al Gobierno, tomando debidamente en cuenta los presuntos obstáculos a la libertad sindical que se presentan en este caso, que suministre información sobre las medidas que ha adoptado para desarrollar, en consulta con los interlocutores sociales, mecanismos adecuados para reforzar la protección de los derechos de los trabajadores subcontratados en lo que respecta a la libertad sindical y de negociación colectiva. El Comité invita asimismo a las organizaciones querellantes a que lo mantengan informado de cualquier decisión tomada por las autoridades nacionales, incluidos los recursos de apelación que se interpongan ante los tribunales en virtud de la legislación pertinente;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente, preferiblemente de carácter judicial, de los alegatos según los cuales el Sr. We Young-Il fue despedido y no fue contratado de nuevo por otro subcontratista que realizara el mismo tipo de tareas debido a su actividad sindical, y, que si se determinara que tales actos guardaban relación con dicha actividad, adopte las medidas necesarias para asegurar su contratación por el nuevo subcontratista o, si ello no fuera posible por motivos objetivos e imperiosos, para asegurar el pago de una indemnización adecuada que representaría una sanción suficientemente disuasoria frente a actos antisindicales de esta índole. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que proporcionen al*

Gobierno otros datos necesarios en relación con los alegatos de clausura falsa de los centros de servicios que tuvieron como consecuencia la terminación de la relación de trabajo por motivos antisindicales, con el fin de que el Gobierno pueda llevar a cabo una investigación independiente y pormenorizada de estos alegatos, y, que de confirmarse su veracidad, adopte las medidas adecuadas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de estas investigaciones y de cualquier avance de la situación;

- d) *a la luz de las conclusiones anteriores, el Comité confía en que si existen alegatos pendientes en relación con actos de intimidación, represión, amenazas y otras prácticas antisindicales contra miembros de sindicatos que no han sido tratados, el Gobierno se asegurará que éstos serán plenamente investigados y que si se comprueba su veracidad, adoptará las medidas adecuadas, incluida la imposición de sanciones suficientemente disuasorias y la concesión de una indemnización a los trabajadores afectados, con el fin de que no se repitan acciones antisindicales graves de esta índole en el futuro. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que presenten alegatos pendientes de actos antisindicales al Gobierno, a fin de que éste pueda emprender una investigación independiente con toda la información disponible y, que de comprobarse la veracidad de los alegatos, adopte las medidas adecuadas. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado del resultado de las investigaciones independientes realizadas y de cualquier otro avance sobre esta cuestión, y*
- e) *el Comité confía que cualquier información pendiente sobre el incumplimiento de convenios colectivos será tratada por los mecanismos nacionales apropiados.*

CASO NÚM. 3068

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de la República Dominicana presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores Obreros de Carga Descarga de Mercancía y Buques de la Empresa Terminal Granelera del Caribe S.A. (TEGRA) y**
- **la Corporación Avícola Ganadera Jarabacoa (Pollo Cibao)**

Alegatos: presiones para la desafiliación sindical, represión de una marcha sindical pacífica, demanda judicial de las empresas para obtener la nulidad del registro del sindicato querellante, negativa de las empresas a negociar colectivamente y otros actos antisindicales

366. El Comité examinó por última vez el presente caso en su reunión de octubre de 2015 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 352 a 364, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión (octubre de 2015)].

- 367.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de 13 de julio y 24 de noviembre de 2015, 14 de enero y 1.º y 3 de junio de 2016 y 3 de enero y 15 de febrero de 2017.
- 368.** La República Dominicana ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 369.** En su último examen del caso en octubre de 2015 el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 376.º informe, párrafo 364]:
- a)* al tiempo que destaca la gravedad de los hechos alegados, el Comité no dispone por ahora de informaciones específicas y detalladas sobre los distintos alegatos ni de la prueba de que el presente caso — como señala el Gobierno — ha sido resuelto a nivel de los tribunales. El Comité urge al Gobierno que envíe nuevamente la comunicación de fecha 24 de octubre de 2014 a la que se refiere en su respuesta (no recibida en la Oficina);
 - b)* el Comité insta al Gobierno a que obtenga, a través de la organización nacional de empleadores concernida, las observaciones de las empresas TEGRA y Pollo Cibao sobre los alegatos y se las comunique sin demora, y
 - c)* en espera de dichas informaciones, el Comité urge al Gobierno que asegure el pleno ejercicio de los derechos sindicales en las mencionadas empresas.

B. Respuesta del Gobierno

- 370.** Mediante comunicaciones de 13 de julio y 24 de noviembre de 2015, 14 de enero y 1.º y 3 de junio de 2016 y 3 de enero y 15 de febrero de 2017, el Gobierno brinda las siguientes informaciones adicionales.
- 371.** En cuanto a la recomendación *a)* de su anterior examen del caso (referencia a una comunicación de 24 de octubre de 2014 en la que, según el Gobierno, se indicaba que el caso se habría resuelto ante los tribunales) el Gobierno aclara que dicha misiva fue depositada por comunicación de 20 de marzo de 2015 y que contenía informaciones recibidas de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) que ya se habían remitido con anterioridad al Comité. En dicha comunicación, esta central nacional indica que en cuanto a la denuncia núm. 3068 referente a la Corporación Avícola Ganadera (Pollo Cibao) (en adelante la empresa avícola) fue un tema resuelto a nivel de los tribunales de la República. Al respecto el Gobierno precisa que las decisiones de los tribunales de justicia a las que se refería la CNUS conciernen a una solicitud de autorización de despido de un dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Avícola y Ganadera PC — SITRACAGPC, interpuesta por dicha corporación y que dio lugar a la resolución núm. 4/2011 de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, de 27 de noviembre de 2012, que autorizó el despido tras haber comprobado que sus causas se fundaban en faltas y no en la actividad sindical (el Gobierno precisa que dicha resolución fue recurrida, pero que se declaró la inadmisibilidad del recurso mediante la sentencia núm. 372 de 26 de junio de 2013 de la Tercera Sala de lo Laboral de la Suprema Corte de Justicia).
- 372.** En cuanto al alegato relativo a la presentación por parte de las empresas de una demanda judicial para que se declarase nulo el registro del sindicato, el Gobierno transmite un extracto de la sentencia núm. 128/2015, de 7 de octubre de 2015, mediante la que se rechazó, por falta absoluta de pruebas, la demanda de nulidad del registro sindical de la organización querellante.

- 373.** En relación con el alegato de presiones a los miembros del sindicato para que renunciasen a su afiliación bajo amenaza de perder su trabajo, el Gobierno indica que no ha comprobado que los trabajadores miembros del sindicato o sus directivos hayan recibido presión alguna por las empresas en cuestión. El Gobierno indica fundar dicha afirmación en base a su monitoreo de denuncias y de informaciones que tienen que ver con los aspectos laborales y que se difunden en los distintos medios de comunicación del país, así como en base a la función de comprobación del cumplimiento de normas laborales de la inspección del trabajo.
- 374.** En cuanto al alegato de negativa de entrada en las instalaciones de descarga de barcos a dirigentes o afiliados, el Gobierno destaca que la República Dominicana, al ser una isla, cuenta con muchos muelles, con sus sindicatos de trabajadores, y que dichos sindicatos y sus federaciones han celebrado un gran número de convenios colectivos con las empresas portuarias, normando las relaciones que se establecen entre ellos (por ejemplo, indica el Gobierno, los sindicatos pueden llevar a cabo los controles de sus miembros). Asimismo, el Gobierno indica que, dada la ubicación geográfica del país, el acceso a las zonas de embarque y desembarque en los muelles es considerado de seguridad nacional, por lo que se asumen medidas de control que bajo ninguna circunstancia pueden considerarse como prohibiciones o negación de acceso a los trabajadores.
- 375.** En cuanto al alegato de falta de pago a sindicalistas protegidos por fuero sindical, el Gobierno indica no haber comprobado tampoco este tipo de violación.
- 376.** En cuanto al alegato de represión violenta de una marcha pacífica el 5 de marzo de 2014, el Gobierno indica que ni el Ministerio de Trabajo ni los organismos de seguridad del Estado tienen constancia de tal acontecimiento.
- 377.** Por otra parte, de forma general, el Gobierno informa que la inspección del trabajo detectó «algunas prácticas que consideró contrarias a la libertad sindical» en la corporación avícola ganadera (sin precisar si ellas conciernen o no a los alegatos planteados en la queja, ni brindar documentación alguna al respecto), en relación a las cuales el Gobierno indica que se levantaron actas de infracción, que se remitieron al Ministerio Público, y que la correspondiente sanción estaría siendo ventilada por los tribunales de la República.
- 378.** El Gobierno informa asimismo que se reunió con representantes de la empresa avícola en cuestión, quienes indicaron ser respetuosos con la formación de sindicatos y de los requisitos establecidos al respecto en el Código del Trabajo, haciendo hincapié en que están abiertos al diálogo a los fines de mejorar cualquier anomalía que presente algún sindicato de su empresa, siempre que sea en el marco de la ley. En cuanto a la negociación colectiva con la empresa avícola, el Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo ha auspiciado múltiples reuniones, intentando buscar un acercamiento entre las partes, las cuales han llegado a entendimientos satisfactorios, si bien no han suscrito un convenio colectivo.
- 379.** Por otra parte, el Comité toma nota de que en su comunicación de 3 de junio de 2016 el Gobierno informó que tenía prevista para finales de junio de 2016 la puesta en marcha de una comisión de solución de conflictos, por lo que se solicitaba al Comité que permitiera a dicha comisión tratar el caso antes de volver a examinarlo. En respuesta a una solicitud de información del Comité sobre el estado del tratamiento del caso ante esa nueva instancia nacional, por comunicaciones de 3 de enero y 15 de febrero de 2017, el Gobierno transmite un informe del director de mediación del Ministerio de Trabajo que indica: i) que en virtud de una petición de 22 de agosto de 2012 del entonces sindicato en formación, la dirección de mediación y arbitraje convocó a las partes para que comparecieran el jueves 6 de septiembre de ese año; ii) que el 6 de septiembre de 2016 se presentaron las partes ante la dirección de mediación y arbitraje y la representación empresarial solicitó que se aplazara la mediación, aduciendo que no tenía conocimiento de los documentos que había presentado el sindicato, solicitando que la siguiente reunión fuera el 4 de octubre de 2016; iii) que la

empresa no se volvió a presentar y se levantó acta correspondiente, y iv) que después de esa fecha el sindicato no ha realizado ninguna gestión, ni ante la dirección general del trabajo ni ante la dirección de mediación y arbitraje.

C. Conclusiones del Comité

- 380.** *El Comité recuerda que el caso concierne a alegatos de presiones para la desafiliación sindical, represión de una marcha sindical pacífica, demanda judicial de las empresas para obtener la nulidad del registro del sindicato querellante, negativa de las empresas a negociar colectivamente y otros actos antisindicales. El Comité toma nota de que a principios de junio de 2016 el Gobierno le había solicitado permitir que una comisión de solución de conflictos a nivel nacional (cuya creación estaba prevista para finales de ese mes) tratase el caso antes de que el mismo volviera a ser examinado por parte del Comité. Habiendo solicitado información al Gobierno sobre todo avance al respecto, el Comité observa que la respuesta recibida del Gobierno no indica que la queja se haya sometido a la antedicha comisión de solución de conflictos (la respuesta se ciñe a brindar informaciones sobre la demanda judicial de nulidad del registro sindical y sobre los últimos intentos de mediación en sede ministerial, fruto de una petición de mediación que había hecho el sindicato querellante en 2012).*
- 381.** *El Comité constata que, según las indicaciones brindadas por el Gobierno, las decisiones de los tribunales a las que había aludido el Gobierno en su primera respuesta a la queja para aducir que el caso se habría resuelto (haciendo referencia a una comunicación de una central sindical nacional en la que se indicaba que la queja fue resuelta por parte de los tribunales) conciernen al despido de un dirigente de un sindicato distinto a la organización querellante. El Comité constata que las decisiones judiciales referidas no conciernen ni evidencian tratamiento o resolución alguno a los alegatos objeto de esta queja.*
- 382.** *En cuanto al alegato relativo a la presentación por parte de las empresas de una demanda judicial para que se declarase nulo el registro del sindicato, el Comité toma debida nota de que, según informa el Gobierno, mediante sentencia de 7 de octubre de 2015 se habría rechazado la demanda de nulidad del registro sindical de la organización querellante.*
- 383.** *En cuanto al alegato de presiones a los miembros del sindicato para que renunciassen a su afiliación bajo amenaza de perder su trabajo, el Comité toma nota de que el Gobierno indica no tener constancia de que estas presiones hayan tenido lugar. El Comité observa que el Gobierno afirma fundar esta afirmación en base a su monitoreo de denuncias y de informaciones relativas a cuestiones laborales. Al respecto, el Comité observa que, si bien el Gobierno alude de forma general a las funciones de la inspección del trabajo al afirmar que no ha comprobado que se produjeran las presiones alegadas, el Gobierno no indica si se realizó una inspección para investigar este alegato. Asimismo, el Comité observa que el Gobierno tampoco indica si se investigaron otros alegatos de discriminación antisindical (como el alegato de negativa de entrada en las instalaciones de descarga de barcos a dirigentes y a afiliados o el alegato de falta de pago a sindicalistas protegidos por fuero sindical). Por otro lado, el Comité observa que el Gobierno alude, de forma general en relación a la empresa avícola, a la realización de inspecciones y a la detección de «algunas prácticas que consideró contrarias a la libertad sindical» por las que se levantaron actas de infracción que se remitieron al Ministerio Público, de modo que la correspondiente sanción estaría siendo ventilada por los tribunales de la República. Observando que el Gobierno no precisa en qué consistieron estas infracciones detectadas (ni si las mismas se relacionan con los alegatos contenidos en la queja), el Comité espera que el Gobierno garantizará la realización de las investigaciones necesarias para verificar si se ejercieron efectivamente presiones a los miembros del sindicato para que renunciassen a su afiliación bajo amenaza de perder su trabajo y, de verificarse dichas acciones antisindicales, que se impondrán las medidas sancionadoras y compensatorias correspondientes.*

384. *En cuanto a los alegatos de negativa de las empresas a negociar colectivamente, el Comité saluda los esfuerzos que el Gobierno indica haber realizado auspiciando reuniones con la empresa avícola para buscar un acercamiento entre las partes (como resultado de las cuales se habrían llegado a entendimientos satisfactorios, si bien no se habría suscrito un convenio colectivo). El Comité alienta al Gobierno a que siga promoviendo la negociación colectiva entre el sindicato querellante y las empresas concernidas.*

Recomendaciones del Comité

385. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité espera que el Gobierno garantizará la realización de las investigaciones necesarias para verificar si se ejercieron efectivamente presiones a los miembros del sindicato para que renunciasen a su afiliación bajo amenaza de perder su trabajo y, de verificarse dichas acciones antisindicales, que se impondrán las medidas sancionadoras y compensatorias correspondientes, y*
- b) el Comité alienta al Gobierno a que siga promoviendo la negociación colectiva entre el sindicato querellante y las empresas concernidas.*

CASO NÚM. 2923

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA) y**
- **la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)**

Alegatos: asesinato de un dirigente sindical

386. El Comité examinó por última vez el presente caso en su reunión de marzo de 2016 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 377.º informe, párrafos 299 a 313, aprobado por el Consejo de Administración en su 326.ª reunión (marzo de 2016)].

387. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 31 de octubre de 2016.

388. El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Examen anterior del caso

389. En su último examen del caso en marzo de 2016 el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 377.º informe, párrafo 313]:

- al tiempo que deplora profundamente y condena el asesinato del dirigente sindical, Sr. Victoriano Abel Vega, el Comité insta firmemente al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución del proceso judicial penal, esperando constatar en un futuro próximos progresos tangibles en cuanto al esclarecimiento de los hechos, la identificación de los culpables y la aplicación de sanciones proporcionales de acuerdo con la legislación y para prevenir y evitar así la realización de este tipo de actos delictivos. El Comité insta firmemente al Gobierno y a todas las autoridades competentes a que tomen sin demora todas las medidas a su alcance de conformidad con la legislación para identificar a los responsables de este asesinato y para que las investigaciones profundicen también sobre la alegada motivación antisindical del mismo;
- en este sentido, teniendo en cuenta que las organizaciones querellantes han vinculado el asesinato de este dirigente sindical a sus actividades sindicales y en especial al hecho de haber promovido la constitución de un sindicato en la alcaldía municipal de San Sebastián, insta al Gobierno a que refiera a las autoridades competentes los alegatos de despidos de los fundadores del sindicato y, a este efecto, invita a las organizaciones querellantes a que brinden mayores informaciones sobre estos alegatos, así como sobre toda denuncia interpuesta en relación a los mismos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y
- por último, el Comité llama nuevamente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

- 390.** En su comunicación de 31 de octubre de 2016 el Gobierno reitera su firme compromiso para esclarecer el asesinato del Sr. Victoriano Abel Vega. Al respecto, el Gobierno informa que la investigación fue trasladada a la Unidad especializada contra delitos de crimen organizado de la policía nacional civil, a fin de esclarecer los hechos e identificar a los sujetos responsables. El Gobierno precisa que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó asimismo la creación de una comisión especial para concluir la investigación del caso pero que la Fiscalía General de la República estimó que ello no procedía al haberse asignado la investigación a una unidad especializada del Ministerio Público.
- 391.** En cuanto al desarrollo de las investigaciones, el Gobierno indica que en marzo de 2016 el nuevo Fiscal General de la República informó que entre las líneas de investigación se ha incluido la posibilidad de que hubiera una conexión entre las actividades sindicales del Sr. Abel Vega y su asesinato, pero que a la fecha el único nuevo elemento identificado era que una de las armas de fuego utilizadas para cometer el crimen estaría vinculada a pandillas.
- 392.** Asimismo, el Gobierno informa que ha continuado con sus gestiones para facilitar el avance de la investigación, entre las que destaca la remisión de notas y reuniones bilaterales entre las entidades concernidas para recabar insumos sobre los progresos realizados, así como para informar sobre las implicaciones internacionales del caso aludiendo a las conclusiones del Comité, así como las de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de Aplicación de Normas. En este sentido, el Gobierno indica que la Ministra de Trabajo y Previsión Social se reunió otra vez con el Fiscal General de la República en agosto de 2016, que ambos reafirmaron el interés en concluir la investigación y resolver el caso lo antes posible y que en septiembre de 2016 la Ministra solicitó una nueva audiencia al Fiscal General. El Gobierno reafirma su compromiso de esclarecer el crimen para que no quede impune y declara que continuará haciendo las gestiones necesarias que contribuyan a que las instancias competentes agilicen el proceso de investigación.

C. Conclusiones del Comité

393. *El Comité recuerda que los alegatos del presente caso se refieren al asesinato, el 16 de enero de 2010, en la ciudad de Santa Ana, del Sr. Victoriano Abel Vega (secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Santa Ana (SITRAMSA)) a consecuencia de múltiples impactos de bala cuando salía de las oficinas del departamento de aseo urbano donde había acudido para presentar una carta pidiendo permiso para asistir a una reunión sindical en la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS). Las organizaciones querellantes pusieron de relieve que, a la salida, cinco sujetos esperaban al Sr. Victoriano Abel Vega, que ya había recibido amenazas de muerte por su actividad sindical para asesinarlo, huyendo los asesinos en un vehículo que los esperaba.*
394. *En su anterior examen del caso, el Comité tomó nota de la declaración del Gobierno de que a pesar de las diversas diligencias realizadas no se había podido identificar a los culpables, de que la investigación permanecía activa y de que el Fiscal General de la República expresó su interés en agilizar la misma. El Comité toma nota de las últimas observaciones del Gobierno, según las cuales: i) han continuado las reuniones y comunicaciones con las instancias competentes para agilizar la investigación, en particular con el Fiscal General de la República, en las que se ha reafirmado el interés en resolver el caso lo antes posible, y ii) a pesar de las diversas diligencias realizadas todavía no se ha podido identificar a los culpables, pero la investigación permanece activa en una unidad especializada del Ministerio Público y entre las líneas de investigación se ha incluido la posibilidad de que hubiera una conexión entre las actividades sindicales del Sr. Abel Vega y su asesinato.*
395. *Al tiempo que toma debida nota de las acciones indicadas por el Gobierno y de su compromiso de esclarecer el crimen para que no quede impune, el Comité deplora profundamente y condena el asesinato del dirigente sindical Sr. Victoriano Abel Vega y lamenta profundamente que, a pesar de que el asesinato se produjo el 16 de enero de 2010, más de siete años después las autoridades no hayan identificado los autores y cómplices de este abyecto asesinato. Tomando nota una vez más de que a pesar de las diligencias realizadas no parece que se hayan producido progresos tangibles en la investigación, el Comité insta nuevamente al Gobierno y a todas las autoridades competentes a que sin demora tomen todas las medidas a su alcance para identificar a los responsables del asesinato y para que las investigaciones sigan profundizando también sobre la alegada motivación antisindical del mismo.*
396. *El Comité destaca nuevamente la gravedad de los hechos alegados, deplora profundamente y condena una vez más el asesinato de este dirigente sindical y reitera nuevamente su recomendación formulada en su reunión de junio de 2014 pidiendo al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución del proceso judicial penal, esperando constatar en un futuro próximo progresos tangibles en cuanto al esclarecimiento de los hechos, la identificación de los culpables y la aplicación de sanciones proporcionales de acuerdo con la legislación y para prevenir y evitar así la realización de este tipo de actos delictivos.*
397. *En relación a los alegatos de despidos de fundadores del sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya dado ninguna respuesta en relación a la recomendación del Comité de remitir la investigación de los alegatos a las autoridades competentes y observa que las organizaciones querellantes tampoco brindan informaciones adicionales sobre los mismos. El Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 771]. El Comité reitera su recomendación anterior y pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado de toda cuestión pendiente al respecto.*

Recomendaciones del Comité

398. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *al tiempo que deplora profundamente y condena el asesinato del dirigente sindical, Sr. Victoriano Abel Vega, el Comité urge firmemente y nuevamente al Gobierno que le mantenga informado sobre la evolución del proceso judicial penal, esperando constatar en un futuro próximo progresos tangibles en cuanto al esclarecimiento de los hechos, la identificación de los culpables y la aplicación de sanciones proporcionales de acuerdo con la legislación y para prevenir y evitar así la realización de este tipo de actos delictivos. El Comité insta nuevamente al Gobierno y a todas las autoridades competentes que sin demora tomen todas las medidas a su alcance de conformidad con la legislación para identificar a los responsables de este asesinato y para que las investigaciones sigan profundizando también sobre la alegada motivación antisindical del mismo;*
- b) *el Comité pide una vez más al Gobierno y a las organizaciones querellantes que le mantengan informado de toda cuestión pendiente en relación a los alegatos de despidos de los fundadores del sindicato, incluida su remisión a las autoridades competentes, y*
- c) *por último, el Comité llama nuevamente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso.*

CASO NÚM. 3007

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por

- **el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS) y**
- **el Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)**

Alegatos: obstáculos a las actividades sindicales, negativa de facilidades a representantes sindicales y obstáculos a la negociación colectiva del SIMETRISSS; favoritismo, no transmisión de cuotas sindicales y denegación de permisos sindicales en el marco de un conflicto interno del STISSS, así como procesos sancionatorios a sus dirigentes

399. El Comité examinó por última vez el presente caso en su reunión de junio de 2014 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 372.º informe, párrafos 208 a 230, aprobado por el Consejo de Administración en su 321.ª reunión (junio de 2014)].

400. El Gobierno envió observaciones por comunicaciones de 6 de noviembre de 2014, 28 de octubre de 2015 y 31 de octubre de 2016.

401. El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Examen anterior del caso

402. En su último examen del caso en junio de 2014 el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 372.º informe, párrafo 230]:

- a) el Comité lamenta la falta de respuesta del Gobierno a pesar de haberle dirigido un llamamiento urgente en su reunión de marzo de 2014 y le pide que se muestre más cooperativo en el futuro respondiendo a todas las cuestiones pendientes en este caso, incluyendo informaciones provenientes del ISSS;

Alegatos relativos al SIMETRISSS

- b) el Comité destaca la importancia de que las autoridades aborden con el sindicato querellante las cuestiones y problemas planteados en la queja y pide al Gobierno en este sentido que tome medidas para promover el diálogo entre el ISSS y el sindicato querellante a fin de encontrar soluciones compartidas a los problemas salariales de los médicos y a los problemas relativos a las facilidades sindicales teniendo en cuenta los principios y consideraciones expresados anteriormente y las normas y principios del Convenio núm. 135, ratificado por El Salvador y de la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- c) al tiempo que toma nota de los alegatos del sindicato querellante relativos: 1) a las instrucciones giradas por el Subdirector de Salud del ISSS a los directores y administradores de los centros a nivel local a través de un memorando de 2013 que según los alegatos restringe seriamente los derechos sindicales (evitar el contacto de los representantes sindicales con los medios de comunicación, no brindar tiempo en las reuniones administrativas para que los sindicatos expongan problemas de naturaleza sindical, obligación de dar informaciones al superior administrativo sobre reuniones de directores con afiliados o sobre actividades de misión sindical), y 2) a instrucciones de una directora del hospital el 11 de abril de 2013, para que se amenazara con la aplicación de sanciones a los médicos que participan en actividades organizadas por el sindicato. El Comité insta al Gobierno a que envíe sin demora sus observaciones sobre estos alegatos, y

Alegatos relativos al STISSS

- d) observando que la queja planteada por el sindicato STISSS se refiere a alegatos de favoritismo de las autoridades del ISSS en el marco de un conflicto entre grupos de la junta directiva, el Comité insta al Gobierno a que comunique sin demora sus observaciones sobre estos alegatos a efectos de disponer de suficientes elementos para el examen de la queja.

B. Respuesta del Gobierno

403. En sus comunicaciones de 6 de noviembre de 2014, 28 de octubre de 2015 y 31 de octubre de 2016, el Gobierno brinda su respuesta a los alegatos de las organizaciones querellantes.

Alegatos relativos al STISSS

- 404.** En cuanto al alegato de injerencia de favoritismo de las autoridades en el marco de un conflicto entre grupos de la junta directiva, el Gobierno informa que a finales de 2011 el STISSS se enfrentó a un conflicto interno, que resultó en la división de la junta directiva tras su elección el 16 de diciembre de 2011 (dos grupos emergieron: uno de seis directivos, incluida la secretaria general, quien firmó la queja, y otro de cinco directivos). La división se hizo más evidente cuando a finales de febrero, el grupo liderado por la secretaria general, dejó de convocar al otro grupo a las sesiones de la junta directiva y comenzó a tomar decisiones por mayoría. Al agravarse el conflicto, los miembros de cada grupo llegaron al uso de la violencia, siendo necesaria la intervención de la policía nacional civil. En este contexto, el 27 de marzo de 2012, los directivos del grupo minoritario ya no pudieron ingresar a las instalaciones del sindicato, ya que miembros del otro grupo tomaron acciones para que se les impidiera el ejercicio de las funciones sindicales para las cuales habían sido elegidos.
- 405.** Añade el Gobierno que, en respuesta al conflicto, cada grupo sindical convocó y realizó su propia asamblea general de afiliados, pretendiendo resolver la situación mediante la descalificación y expulsión de los miembros directivos contrarios. En consecuencia, cada grupo presentó ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social su propia solicitud de credenciales para una nueva junta directiva. Ante la presentación de solicitudes divergentes, el 12 de julio de 2012, el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales: i) resolvió acumular las solicitudes presentadas y tener por aceptadas las decisiones de cada tendencia en relación a los procesos de destitución (con lo que ambos grupos se excluyeron mutuamente de la junta directiva); ii) al resultar imposible inscribir a más de una nueva junta directiva, estableció que el STISSS quedaba en acefalía, por lo que sugirió que en asamblea general se eligiera a una única junta directiva; iii) recordó que quedaban a salvo los derechos laborales establecidos en el contrato colectivo y dispuso que se continuaran haciendo los descuentos de la cuota sindical a todos los afiliados al sindicato, que oportunamente se trasladarían a éste a través de una cuenta de fondos ajenos en custodia del Ministerio de Hacienda, y iv) dejó a salvo el derecho de los interesados para discutir judicialmente la validez de las respectivas asambleas generales.
- 406.** El Gobierno informa que la Dirección General de Inspección, al atender a los alegatos de supuestas violaciones a los derechos sindicales a directivos sindicales por denegación de sus permisos sindicales, no logró determinar la discriminación alegada debido a las circunstancias internas del sindicato: al estar en estado de acefalía no podía considerarse que se hubieran denegado permisos o licencias a estos directivos sindicales. Sin embargo, precisa el Gobierno, aunque el STISSS se hubiera quedado sin un organismo central de dirección, los derechos consignados en el contrato colectivo quedaron a salvo y se decidió que los representantes sindicales locales debían seguir gozando del permiso sindical que les permitiera atender los diferentes conflictos individuales de trabajo que pudieran presentarse en cada centro.
- 407.** Asimismo, en cuanto al alegato de retención indebida de cuotas sindicales, el Gobierno indica que, ante la situación de acefalía y en base a la antedicha resolución de 12 de julio de 2012, se siguieron aplicando los descuentos de las cuotas sindicales y, al no haber tomado posesión una nueva junta directiva, se remitió el importe a una cuenta especial de fondos en custodia que se abrió con este propósito en el Ministerio de Hacienda.
- 408.** El Gobierno informa que la situación de acefalía se resolvió mediante la elección de una nueva junta en asamblea general celebrada el 16 de diciembre de 2012. El Gobierno precisa que la secretaria general y el secretario de finanzas electos recibieron de la parte del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) el valor líquido correspondiente a las cuotas sindicales que se habían retenido (correspondientes a los meses de julio a diciembre de 2012). En el

acta de recepción la secretaria general del STISSS manifestó recibir a satisfacción el cheque consignando dicho valor líquido, declarándose libre y solvente al ISSS, por lo que la secretaria general en esa misma acta se comprometió a girar instrucciones para retirar la denuncia interpuesta en contra del Director General del ISSS por supuesta apropiación indebida.

- 409.** En cuanto a los alegatos de procesos sancionatorios, el Gobierno destaca que no debe confundirse la garantía de inamovilidad sindical, prevista en la Constitución del país, con una pretendida impunidad sindical. El Gobierno indica que los procesos sancionatorios no son más que el resultado de acciones indebidas realizadas por las personas involucradas. En particular, en cuanto al proceso al que hace referencia el STISSS, concerniente a la Sra. Bonilla de Alarcón, el mismo fue resultado de acciones indebidas realizadas por esta persona, en virtud de las cuales, seguido el debido proceso, fue emitida sentencia por el Juzgado 4.º de lo Civil y Mercantil de San Salvador el 14 de enero de 2013, en la que el juez acreditó de manera fehaciente las faltas cometidas por la trabajadora concernida y autorizó al ISSS para que pudiera proceder a su despido. No obstante, el Gobierno indica que, pese a que el ISSS obtuvo debidamente la autorización judicial de despido, la administración, como muestra de apertura y buena voluntad, decidió no ejecutar la sentencia y hasta la fecha de la última respuesta del Gobierno dicha persona permanece en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que fue contratada.

Alegatos relativos al SIMETRISSS

- 410.** En cuanto a los alegatos de negativa a negociar con el SIMETRISSS y en relación a la recomendación del Comité de que las autoridades abordasen con dicho sindicato las cuestiones planteadas (promoviendo el diálogo entre el ISSS y el SIMETRISSS a fin de encontrar soluciones compartidas a los problemas salariales y de facilidades de representación alegados), el Gobierno informa que desde que se creó una comisión institucional de alto nivel para reunirse en una mesa de alto nivel con el sindicato, a efectos de tratar y resolver temas que fueran propuestos en agenda. El Gobierno indica que dicha mesa se ha reunido en varias ocasiones y ha comenzado a generar acuerdos en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores del ISSS, encontrándose entre los temas tratados: los movimientos arbitrarios de empleados, las prestaciones a los trabajadores y la realización de gestiones necesarias ante el consejo directivo para autorizar la nivelación salarial de los empleados. El Gobierno afirma que, aunque el SIMETRISSS no ha podido negociar coaligadamente con el STISSS (el sindicato mayoritario), los derechos de los trabajadores no han dejado de ser protegidos, habiéndose negociado con el sindicato con titularidad para la negociación colectiva (el STISSS) — proceso en el que los trabajadores se encuentran debidamente representados. En cuanto a las normas que rigen la negociación colectiva, el Gobierno recuerda que el Código del Trabajo permite la formación de coligaciones entre sindicatos en el procedimiento de negociación colectiva, siempre y cuando los sindicatos concernidos se hayan puesto de acuerdo en sus respectivas asambleas.
- 411.** Asimismo, el Gobierno niega el incumplimiento de un acuerdo en materia salarial de 1998 alegado por el SIMETRISSS. El Gobierno precisa que se dio cumplimiento al mismo, mediante el acuerdo del consejo directivo núm. 98-05-0624, de 23 de junio de 1998, en el que se acordó aplicar el tabulador salarial acordado con el SIMETRISSS, a partir del 1.º de enero de 1998, con los salarios que fueron acordados. Asimismo, en cuanto al malestar expresado por el SIMETRISSS en cuestiones de salarios, alegando que las mismas se encuentran estancadas desde hace más de doce años, el Gobierno indica que la postura del ISSS ha sido de diálogo y de garantizar los derechos de los afiliados al SIMETRISSS. El Gobierno informa asimismo que en los últimos años el ISSS realizó un ajuste salarial en dos etapas: la primera a partir del mes de enero de 2014, mediante el acuerdo del consejo directivo que autorizó la aplicación de una nivelación salarial a médicos asistenciales, coordinadores y jefaturas médicas, por un monto de 4 543 094 dólares de los Estados

Unidos; y en una segunda etapa en febrero de 2015, cuando se aprobó el complemento pendiente de ajuste salarial para el gremio médico por la cantidad de 4 229 404 dólares de los Estados Unidos.

412. Por otra parte, el Gobierno niega el alegato de que el Subdirector de Salud del ISSS girase instrucciones restrictivas de los derechos sindicales a los directores y administradores de los centros a nivel local a través de un memorando de 2013. El Gobierno precisa, de forma preliminar, que el memorando fue girado por el entonces Subdirector de Salud del ISSS y no por el Subdirector General del ISSS. En cuanto a su contenido el Gobierno precisa que: i) en ninguna parte del memorando se da la instrucción alegada de evitar el contacto de los representantes sindicales con los medios de comunicación — la disposición concernida del memorando simplemente reza que «ante cualquier eventualidad de índole mediática, remitir cualquier consulta o solicitud de entrevista al área de comunicaciones»; ii) no es veraz la aseveración de que no se brinde tiempo en las reuniones administrativas para que los sindicatos expongan sus problemas, pues lo que el punto 1 del memorando establece es que «en las reuniones administrativas que se desarrollen en los centros de atención, no se debe brindar espacio a petición de los sindicatos para ventilar situaciones propias de su naturaleza sindical», destacando el Gobierno que el memorando dirigido a las autoridades administrativas locales respeta la libertad sindical en tanto que sólo hace referencia al tipo de reuniones en que las jefaturas institucionales planifican y coordinan los métodos de trabajo, en las que no cabe tratar asuntos propios del sindicato, y iii) tampoco tiene fundamento el alegato de que el memorando establezca la obligación de dar informaciones al superior administrativo sobre reuniones de directivos con afiliados o sobre actividades de carácter o misión oficial, ya que el punto 3 del memorando establece simplemente que «cada director debe reportar a las jefaturas de atención hospitalarias y ambulatoria, el abandono de actividades laborales por parte del personal contratado bajo su justificación de índole laboral o debidamente respaldada, dando cumplimiento al marco regulatorio» (recuerda el Gobierno que todos los trabajadores, incluidos los dirigentes sindicales, deben cumplir con las regulaciones concernientes a la justificación de inasistencias establecida en el contrato colectivo — el Gobierno reitera asimismo que no debe confundirse la garantía de inamovilidad sindical con una pretendida impunidad sindical, que habilitaría a no asistir ni desempeñar las labores para las cuales se ha contratado a estas personas).

413. En cuanto al alegato de supuestas instrucciones de una directora del hospital de fecha 11 de abril de 2013 en las que supuestamente se amenazaba con la aplicación de sanciones a los médicos que participan en actividades organizadas por el sindicato, el Gobierno precisa que lo que ocurrió es que la entonces directora del hospital de especialidades, al recibir el memorando de 11 de abril de 2013, lo único que hizo fue trasladarlo a sus jefaturas — y en ningún momento realizó ninguna reunión donde girara instrucciones a estas jefaturas para que aplicaran sanciones a los médicos que participaran en actividades organizadas por el sindicato.

C. Conclusiones del Comité

414. *El Comité recuerda que el presente caso concierne alegatos de obstáculos a las actividades sindicales, negativa de facilidades a representantes sindicales y obstáculos a la negociación colectiva del SIMETRISSS; y de favoritismo, no transmisión de cuotas sindicales y denegación de permisos en el marco de un conflicto interno del STISSS, así como procesos sancionatorios a sus dirigentes.*

Alegatos relativos al STISSS

415. *En cuanto a los alegatos de favoritismo, denegación de permisos sindicales y retención indebida de cuotas en el marco de un conflicto entre grupos de la junta directiva, el Comité*

toma nota de las informaciones brindadas por el Gobierno aludiendo a la existencia de una situación de acefalía durante la que: i) cada uno de los grupos convocó una asamblea de afiliados para expulsar a los miembros del grupo opuesto y proponer una nueva junta; ii) ante las peticiones conflictivas de ambos grupos no fue posible inscribir una nueva junta, por lo que no había lugar a los permisos o licencias sindicales a sus miembros — pero sí se siguieron concediendo permisos a los representantes sindicales locales y dando cumplimiento al contrato colectivo, y iii) se siguieron aplicando los descuentos de las cuotas sindicales, remitiéndose el importe a una cuenta especial de fondos en custodia que se abrió con este propósito en el Ministerio de Hacienda. El Comité toma nota asimismo de que, según informa el Gobierno: i) la situación de conflicto se habría resuelto a finales de 2012, cuando en asamblea general fue elegida una nueva junta directiva, y ii) las cuotas sindicales se entregaron subsiguientemente a la nueva junta, cuyos miembros indicaron formalmente recibirlas a satisfacción y accedieron a retirar la denuncia interpuesta en contra del Director General del ISSS por apropiación indebida de dichas cuotas. Observando que, según informa el Gobierno, las cuestiones planteadas se habrían resuelto, y no habiendo recibido indicaciones en sentido contrario por parte del STISSS, el Comité no seguirá examinando estos alegatos.

- 416.** Finalmente, en cuanto al alegato de procesos sancionatorios a dirigentes del STISSS (el sindicato había alegado que en todos los procesos las decisiones fueron favorables para los dirigentes salvo en el caso de la Sra. Bonilla de Alarcón a pesar de haberse declarado el proceso nulo en dos oportunidades), el Comité toma nota de las siguientes informaciones transmitidas por el Gobierno: i) que mediante sentencia del Juzgado 4.º de lo Civil y Mercantil de San Salvador, de 14 de enero de 2013, el juez acreditó de manera fehaciente las faltas cometidas por la trabajadora concernida y autorizó al ISSS para que pudiera proceder a su despido, y ii) pero que la administración, como muestra de apertura y buena voluntad, decidió no ejecutar la sentencia y hasta la fecha de la última respuesta del Gobierno dicha persona permanece en su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que fue contratada.

Alegatos relativos al SIMETRISSS

- 417.** En relación a la recomendación del Comité de que las autoridades abordasen con dicho sindicato las cuestiones planteadas (en particular los problemas salariales de los médicos y los problemas relativos a las facilidades sindicales), promoviendo el diálogo entre el ISSS y el SIMETRISSS a fin de encontrar soluciones compartidas, el Comité observa que, según indica el Gobierno: i) se creó una mesa de alto nivel con el sindicato, que se ha reunido en varias ocasiones y ha comenzado a generar acuerdos en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores del ISSS, encontrándose entre los temas tratados los movimientos arbitrarios de empleados, las prestaciones a los trabajadores y la nivelación salarial de los empleados; ii) no sería cierto que no se diera cumplimiento al acuerdo en materia salarial de 1998 que mencionó el SIMETRISSS en su queja — el Gobierno precisa que se dio cumplimiento al mismo mediante el acuerdo del consejo directivo núm. 98-05-0624, de 23 de junio de 1998, en el que se acordó aplicar el tabulador salarial acordado con el SIMETRISSS, a partir de 1.º de enero de 1998 con los salarios que fueron acordados, y iii) el ISSS realizó un ajuste salarial en dos etapas en los años 2014 y 2015 (por un monto total equivalente a más de 8 millones de dólares de los Estados Unidos). En cuanto al alegato de denegación de facilidades sindicales y de obstáculos a la colocación de avisos sindicales, el Comité lamenta que el Gobierno no haya brindado indicación al respecto. El Comité reitera su anterior recomendación al respecto y confía que, de no haberse resuelto estas cuestiones, las autoridades se aseguraran que las mismas sean abordadas mediante la continuación del diálogo entre el ISSS y el SIMETRISSS, en aras de encontrar soluciones compartidas a la luz de los principios de la libertad sindical evocados por el Comité en su anterior examen del caso.

418. *En cuanto al alegato de que el Subdirector de Salud del ISSS hubiese girado instrucciones restrictivas de los derechos sindicales a los directores y administradores de los centros locales a través de un memorando de 2013, el Comité toma debida nota de las explicaciones del Gobierno detallando el contenido del memorando para demostrar que el mismo no pretende limitar el ejercicio de la libertad sindical. El Comité observa que el Gobierno indica que, según establece el texto del memorando: i) no se intenta evitar el contacto de los representantes sindicales con los medios de comunicación sino que simplemente se establece que, ante una eventualidad de índole mediática, se remita cualquier consulta o solicitud de entrevista al área de comunicaciones; ii) el no tratamiento de asuntos propios de los sindicatos se circunscribe a las reuniones en que las jefaturas institucionales planifican y coordinan los métodos de trabajo, y iii) no se establece una obligación de dar informaciones al superior administrativo sobre reuniones de directivos con afiliados o sobre actividades de carácter o misión oficial, sino simplemente se recuerda a los directores que deben informar sobre el abandono de actividades laborales y su justificación pertinente, en cumplimiento de las regulaciones sobre justificación de inasistencias establecidas en el contrato colectivo. Asimismo, el Comité toma debida nota de que el Gobierno niega el alegato de que una directora del hospital girase instrucciones a sus jefaturas para que aplicaran sanciones a los médicos que participaran en actividades organizadas por el sindicato — aclarando que dicha directora se limitó a transmitir el memorando en cuestión a dichas jefaturas. A la luz de lo que antecede y no habiendo recibido indicaciones adicionales de la organización querellante, el Comité no seguirá examinando estos alegatos, en el entendido que, al aplicar el memorando, las autoridades competentes aseguran el pleno respeto de los principios de la libertad sindical.*

Recomendación del Comité

419. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que considere que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 3148

INFORME PROVISIONAL

Queja contra el Gobierno del Ecuador presentada por

- **la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) y**
- **la Asociación Sindical de la Compañía Frutas Selectas S.A. FRUTSESA**

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian, por una parte, la negación del registro de una organización sindical de trabajadores bananeros que agrupa a trabajadores de varias empresas del sector y, por la otra, la comisión de actos sindicales dirigidos a impedir la constitución de un sindicato de empresa en el mismo sector

420. La queja figura en comunicaciones de 18 de mayo de 2015, 19 de febrero y 11 de agosto de 2016, presentadas por la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC) y la Asociación Sindical de la Compañía Frutas Selectas S.A. FRUTSESA.

421. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 23 de febrero, 24 de octubre y 29 de diciembre de 2016.
422. El Ecuador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

423. En sus distintas comunicaciones, las organizaciones querellantes alegan en primer lugar que, en violación de los Convenios núms. 87, 98, 110 y 141 de la OIT, ratificados por el Ecuador, la administración del trabajo se niega a registrar la ASTAC. A este respecto, las organizaciones querellantes afirman especialmente que: i) el 10 de febrero de 2014, 66 trabajadores dedicados a la agroindustria bananera se reunieron en asamblea en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, para constituir la ASTAC; ii) el 30 de julio de 2014, se presentó la solicitud de registro de la ASTAC en la Dirección Regional de Trabajo de Guayaquil, debidamente acompañada de la documentación requerida por el artículo 443 del Código del Trabajo; iii) el 15 de octubre de 2014, una resolución del Viceministro de Trabajo niega la constitución de la ASTAC; iv) la decisión de la administración del trabajo se basa en la constatación de que los trabajadores presentes en la asamblea constitutiva de la ASTAC mantienen relación de dependencia con varias empresas, que los documentos sometidos no hacen referencia a ningún empleador en particular, que, por lo tanto, los peticionarios expresan su voluntad de constituir una asociación autónoma sin relación de dependencia, contraviniendo de esta manera los procedimientos establecidos en los artículos 1, 9, 443 y 454 del Código del Trabajo; v) el 17 de abril de 2015, basándose en los mismos motivos, el Ministerio de Trabajo rechaza el recurso extraordinario de revisión interpuesta contra la resolución negando la constitución del sindicato, y vi) el 12 de febrero de 2016, la Corte de Justicia de Quevedo declara inadmisibles, por falta de competencia en razón del territorio, la acción de protección interpuesta por el sindicato en formación en contra del Ministro de Trabajo por vulneración de la libertad de asociación. A este respecto, la organización querellante afirma que la Corte de Justicia de Quevedo violó tanto la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional como la Constitución que reconocen que «será competente la jueza o el juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos».
424. Las organizaciones querellantes añaden que la negación de la constitución de un sindicato bananero que agrupe a trabajadores de varias empresas del sector impide a más de 20 000 trabajadores bananeros ejercer sus derechos sindicales en la medida en que existen en el país más de 3 000 pequeñas fincas bananeras que emplean menos de 30 trabajadores, número mínimo exigido por el Código del Trabajo para poder conformar una organización sindical. Las organizaciones querellantes señalan adicionalmente que, en aquellas fincas que emplean un número suficiente de trabajadores para poder conformar legalmente un sindicato, los empleadores suelen ejercer represalias en caso de conformación de una organización sindical, tal como lo demuestra el segundo alegato de la presente queja, motivo por el cual resulta aún más importante que no se prohíba la creación de una organización sindical sectorial bananera. Las organizaciones querellantes manifiestan finalmente que el Ministerio de Trabajo sí reconoce en otras áreas la validez del modelo sindical sectorial, tal como lo demuestra el registro, el 20 de junio de 2016, del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE).
425. Las organizaciones querellantes alegan en segundo lugar que los miembros y dirigentes de la Asociación de Trabajadores Bananeros 7 de Febrero de la empresa Frutas Selectas S.A. Frutsesa (en adelante el sindicato de empresa) son objeto de una serie de actos antisindicales dirigidos a obtener la negación del registro y la desaparición de esta organización sindical

en vías de formación. A este respecto, las organizaciones querellantes manifiestan especialmente que: i) el 22 de junio de 2014 tuvo lugar la asamblea constitutiva del sindicato de empresa con la participación y firma de 45 trabajadores; ii) el 14 de agosto de 2014, el secretario general, Sr. Luis Ochoa, presentó a la Dirección Regional de Trabajo del Guayas la solicitud de registro del sindicato de empresa; iii) el 20 de octubre de 2014, la inspectora provincial del trabajo del Guayas notifica a la empresa bananera la recepción de la solicitud de registro del sindicato; iv) el 23 de octubre de 2014, la Dirección Regional de Trabajo de Guayaquil recibe las declaraciones juramentadas de cinco trabajadores que afirman no haber participado en la asamblea constitutiva del sindicato de empresa y no tener la voluntad de formar parte del mismo a pesar de que sus nombres figuren en el acta constitutiva; v) a partir de 24 de octubre de 2014, la empresa empieza a despedir a los dirigentes y miembros del sindicato de empresa que no han firmado declaraciones juramentadas, encontrándose entre las personas desvinculadas el secretario general de la organización, Sr. Luis Ochoa; vi) los días 27 y 29 de octubre de 2014 ingresan respectivamente a la Dirección Regional de Trabajo de Guayaquil tres y cuatro declaraciones juramentadas adicionales, cuyo texto es idéntico a las declaraciones recibidas el 23 de octubre; vii) incumpliendo la ley, el notario no leyó a los trabajadores el texto de dichas declaraciones, quienes tuvieron que firmarlas bajo presión; viii) el 28 de octubre de 2014, el representante legal de la empresa bananera impugna ante la Dirección Regional de Trabajo el trámite de constitución del sindicato, argumentando que 12 de los 45 miembros fundadores del sindicato de empresa nunca fueron trabajadores de la misma y que otras dos personas concluyeron su relación laboral con la empresa antes de la creación del sindicato; ix) el 26 de noviembre de 2014, una resolución del Viceministro de Trabajo niega la constitución del sindicato de empresa por falta del número mínimo de afiliados requerido por el Código del Trabajo; x) la resolución indica expresamente que, basándose en el cotejo realizado con la empresa, de las 45 personas señaladas como miembros fundadores, tan sólo 31 eran trabajadoras de la empresa en el momento de la creación del sindicato y que, de estas 31 personas, 11 habían presentado una declaración juramentada por medio de la cual negaban su participación en la constitución del sindicato, y xi) el 11 de mayo de 2015, el Sr. Luis Ochoa interpone una denuncia penal en contra del Sr. Tito Gentillini, representante de la empresa, por el delito de intimidación, al haber recibido los días 8 y 9 de mayo de 2015 llamadas y mensajes de texto amenazando su integridad física en caso de que siguiera manteniendo contactos con los trabajadores afiliados a la empresa y todavía no despedidos. Las organizaciones querellantes alegan finalmente que, a pesar de los despidos y de las amenazas dirigidas a los dirigentes del sindicato de empresa, no se ha pronunciado ninguna autoridad pública para proteger a los trabajadores.

B. Respuesta del Gobierno

Negación del registro de la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos (ASTAC)

426. En relación con la negación del registro de la ASTAC por parte del Ministerio de Trabajo, el Gobierno manifiesta en su comunicación de 23 de febrero de 2016 que la decisión del Ministerio está basada en la correcta aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo. El Gobierno señala específicamente que: i) en virtud del artículo 443 del Código del Trabajo, se requiere un mínimo de 30 trabajadores para conformar un sindicato; ii) en virtud del artículo 449 del mismo código, las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan; iii) en virtud del artículo 2.6 del reglamento de organizaciones laborales (acuerdo ministerial núm. 130), constituye un requisito para la constitución de una organización sindical la notificación al empleador de la creación de la misma. Con base en lo anterior, el Gobierno manifiesta que, en el caso de la ASTAC, los 31 asistentes a la asamblea constitutiva mantenían relaciones de dependencia con varios

empleadores y que, por lo tanto, la ASTAC no cumplía con el artículo 449 del Código del Trabajo que requiere que las organizaciones sindicales estén conformadas por trabajadores de la misma empresa. El Gobierno afirma adicionalmente que los miembros de la ASTAC podrían constituir una organización de carácter social (regulada por el decreto ejecutivo núm. 739) pero no una organización de carácter sindical.

- 427.** En una segunda comunicación de 24 de octubre de 2016, el Gobierno se refiere a la mención por parte de las organizaciones querellantes del registro del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE). El Gobierno manifiesta que el reconocimiento del SINUTRHE no constituye una discriminación en contra de los trabajadores bananeros ya que la autorización de la conformación del SINUTRHE es la directa consecuencia y aplicación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ratificado por el Ecuador, el cual prevé que el Estado deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, entre ellos la libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El Gobierno añade que los trabajadores bananeros, de conformidad con el Código del Trabajo, tienen siempre la posibilidad de conformar una organización sindical de segundo grado, compuesta por organizaciones sindicales de empresa de primer nivel.
- 428.** En una comunicación de 29 de diciembre de 2016, el Gobierno comunica sus observaciones acerca de la sentencia de 12 de febrero de 2016 de la Corte de Justicia de Quevedo que declaró inadmisibles, por falta de competencia en razón del territorio, la acción de protección interpuesta por la ASTAC en contra del Ministro de Trabajo por vulneración de la libertad de asociación. El Gobierno indica que, en virtud de la Constitución de la República del Ecuador, el Gobierno no puede interferir en la administración de la justicia y en las decisiones de los tribunales.
- 429.** En su comunicación de 23 de febrero de 2016, el Gobierno manifiesta que el sindicato de empresa no fue registrado por la administración del trabajo por no contar con el número mínimo de afiliados requerido por el artículo 443 del Código del Trabajo. El Gobierno señala a este respecto que: i) con base en el reporte de planillas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los 45 miembros fundadores del sindicato de empresa, 12 jamás fueron trabajadores de la mencionada compañía, resultando un total de 33 suscriptores; ii) dos de estas 33 personas dejaron de prestar sus servicios con anterioridad a la asamblea constitutiva del sindicato de empresa, resultando un total de 31 suscriptores que trabajaban en la empresa bajo relación de dependencia; iii) se presentaron un total de 11 declaraciones juramentadas por medio de las cuales los trabajadores concernidos manifestaron que no estaban presentes en la asamblea constitutiva del sindicato de empresa y que no tenían la intención de pertenecer a ninguna organización sindical; iv) dichas declaraciones juramentadas, realizadas ante una notaria, fueron tomadas en consideración por la administración del trabajo en la medida en que el artículo 6 de la ley notarial establece que los notarios son los funcionarios investidos de fe pública, y v) se desprende de lo anterior que tan sólo 20 trabajadores de la empresa tienen la voluntad de pertenecer a la organización sindical, lo cual no alcanza el número mínimo de 30 trabajadores requerido por el artículo 443 del Código del Trabajo, motivo por el cual la conformación de la organización fue negada por medio de una resolución de 26 de noviembre de 2014 del Viceministro de Trabajo.
- 430.** En su comunicación de 29 de diciembre de 2016, el Gobierno envía informaciones sobre los trabajadores de la empresa bananera que participaron en la creación del sindicato de empresa y cuya finalización del contrato de trabajo fue registrada por el Ministerio de Trabajo. La lista proporcionada por el Gobierno indica que: i) dos contratos de trabajo de miembros fundadores del sindicato fueron finalizados de forma consensuada entre el 31 de agosto y el 9 de septiembre de 2014; ii) nueve contratos de trabajo de miembros fundadores del sindicato fueron finalizados de forma consensuada entre los días 22 y 24 de octubre de 2014;

iii) dos miembros fundadores fueron objeto de un despido intempestivo el 24 de octubre de 2014; iv) otros cuatro contratos de trabajo de miembros fundadores del sindicato fueron finalizados de forma consensuada entre enero y marzo de 2015, y v) otro miembro fundador fue objeto de un despido intempestivo el 11 de marzo de 2015. El Gobierno añade que no consta que en aquel período el empleador haya solicitado a la inspección de trabajo la finalización de contratos de trabajo por faltas del trabajador («trámite de visto bueno»).

C. Conclusiones del Comité

- 431.** *El Comité observa que, en el presente caso, las organizaciones querellantes denuncian, por una parte, la negación del registro de una organización sindical de trabajadores bananeros que agrupa a trabajadores de varias empresas del sector y, por la otra, la comisión de actos sindicales dirigidos a impedir la constitución de un sindicato de empresa en vías de formación en el mismo sector.*
- 432.** *Con respecto de la negación del registro de la ASTAC por parte de la administración del trabajo, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes manifiestan que la ASTAC fue constituida el 10 de febrero de 2014 por un número suficiente de miembros fundadores, que la solicitud de registro enviada al Ministerio de Trabajo fue acompañada de toda la documentación requerida por el Código del Trabajo pero que, sin embargo, el Ministerio negó el registro del sindicato por no ser conformado por trabajadores de una misma empresa. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) dicha negación de registro es directamente contraria a los derechos sindicales reconocidos por los Convenios núms. 87, 98, 110 y 141 ratificados por el Ecuador; ii) en la práctica, el hecho de impedir que los trabajadores bananeros puedan conformar un sindicato cuyo ámbito sea superior a la empresa, niega a 20 000 trabajadores del sector poder ejercer sus derechos sindicales en la medida en que miles de empresas bananeras emplean a menos de 30 trabajadores, el número mínimo de trabajadores exigido por el Código del Trabajo para conformar un sindicato, y iii) la negación del registro constituye una discriminación en contra de los trabajadores bananeros visto que en otros sectores del país, la administración del trabajo sí registra sindicatos sectoriales, tal como lo demuestra la creación del Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) en junio de 2016.*
- 433.** *El Comité toma también nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que: i) los miembros fundadores de la ASTAC mantenían relaciones de dependencia con varios empleadores y, por lo tanto, la ASTAC no cumple con el artículo 449 del Código del Trabajo que requiere que las organizaciones sindicales estén conformadas por trabajadores de la misma empresa; ii) los miembros de la ASTAC podrían en cambio o constituir una organización de carácter social o conformar una organización sindical de segundo grado que debería sin embargo ser compuesta por organizaciones sindicales de empresa, y iii) el reconocimiento del SINUTRHE que agrupa a trabajadoras del hogar que trabajan para múltiples empleadores no constituye una discriminación en contra de los trabajadores bananeros sino que es el resultado directo de lo requerido por el Convenio núm. 189 de la OIT que exige de los Estados que los trabajadores domésticos puedan ejercer su libertad sindical.*
- 434.** *A la luz de lo anterior, el Comité observa que la negación del registro de la ASTAC se debe al hecho de que los miembros fundadores de la organización sindical no trabajan para un mismo empleador, lo cual según el Gobierno, contradice el artículo 449 del Código del Trabajo que prevé que las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan. Al tiempo que observa que el artículo 449 del Código del Trabajo no prohíbe directamente la conformación de sindicatos compuestos por trabajadores de varias empresas mientras que otras disposiciones del mismo código*

(especialmente el artículo 440) sí reconocen de manera amplia el derecho de los trabajadores de conformar las organizaciones que estimen convenientes, el Comité recuerda que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos y que los trabajadores deberían poder decidir si prefieren formar, en el primer nivel, un sindicato de empresa u otra forma de agrupamiento a la base, tal como un sindicato de industria o de oficio [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 333 y 334]. Además, el Comité recuerda que el número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa.

- 435.** *En el contexto del presente caso, subrayando nuevamente que la posibilidad de conformar una organización sindical de primer grado compuesta por trabajadores de varias empresas reviste especial importancia para que los trabajadores puedan ejercer su libertad sindical en un contexto caracterizado por la presencia de numerosas pequeñas empresas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que su legislación cumpla con los mencionados principios y remite el seguimiento de estos aspectos legislativos a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).*
- 436.** *En este sentido, el Comité toma debida nota de las indicaciones del Gobierno sobre el reconocimiento de un sindicato de trabajadoras y trabajadores domésticos que no trabajan con un único empleador, de manera que dichas trabajadoras puedan, en aplicación del Convenio núm. 189 de la OIT, ejercer sus derechos sindicales. El Comité recuerda que, en lo que concierne a los trabajadores rurales y de la agricultura en general, el artículo 3, 3) del Convenio núm. 141, ratificado por Ecuador, prevé que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el ejercicio, del derecho de los trabajadores rurales de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes. También es útil recordar que el párrafo 8, 2), b), i), de la Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149) subraya la importancia de que la legislación pertinente esté adaptada a las condiciones especiales de las zonas rurales, en particular para evitar que las exigencias relativas al número mínimo de miembros, a los niveles mínimos de formación y a los fondos mínimos necesarios, impidan el desarrollo de organizaciones en zonas rurales, con una población dispersa y pobre que posee un nivel de instrucción muy bajo. A este respecto, el Comité observa con preocupación que un gran número de trabajadores del sector de la agricultura del Ecuador no sólo se enfrentan a la imposibilidad efectiva de constituir sindicatos de empresa debido a la exigencia de un número mínimo de afiliados que no corresponde a la estructura del sector en el cual predominan las pequeñas unidades de producción sino que ven también negados sus esfuerzos por superar este obstáculo por medio de la agrupación de trabajadores en organizaciones sectoriales. En este contexto, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir, sin demora, el registro de la ASTAC y para que, mientras tanto, se brinden las garantías y protecciones necesarias a sus miembros. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 437.** *En relación con el segundo alegato del presente caso, relativo a múltiples actos antisindicales, incluyendo despidos y amenazas, para impedir la constitución de la Asociación de Trabajadores Bananeros 7 de Febrero de la empresa Frutas Selectas S.A. Frutsesa (en adelante el sindicato de empresa), el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) la asamblea constitutiva del sindicato de empresa tuvo lugar el 22 de junio de 2014 con la participación y firma de 45 trabajadores y se presentó la solicitud de registro a la administración del trabajo el 14 de agosto de 2014;*

ii) la solicitud de registro del sindicato fue notificada a la empresa el 20 de octubre de 2014; iii) entre el 23 y 29 de octubre de 2014, la administración recibió declaraciones juramentadas, de idéntico texto, por medio de las cuales 12 trabajadores, sometidos a presiones, manifiestan no haber participado en la asamblea constitutiva del sindicato y no tener la intención de participar en la creación de ninguna organización sindical; iv) a partir del 24 de octubre de 2014, la empresa bananera empieza a despedir a los dirigentes, incluyendo a su secretario general, y miembros del sindicato de empresa que no han firmado las declaraciones juramentadas; v) el 28 de octubre de 2014, el representante legal de la empresa bananera impugna ante la administración del trabajo el trámite de constitución del sindicato; vi) el 26 de noviembre de 2014, la administración del trabajo niega el registro del sindicato de empresa por no contar con el número mínimo de 30 afiliados exigido por la legislación, y vii) el 11 de mayo de 2015, el secretario general del sindicato interpone una denuncia penal en contra del representante legal de la empresa por amenazas a su integridad física.

438. *El Comité observa por otra parte que el Gobierno, en sus observaciones, corrobora los hechos reportados por las organizaciones querellantes en relación con la constitución del sindicato de empresa, la recepción de declaraciones juramentadas de trabajadores negando su participación en la constitución del sindicato, la cesación de la relación de trabajo de varios miembros fundadores del sindicato así como la negación del registro del sindicato por no alcanzar el número mínimo de 30 trabajadores afiliados exigido por el Código del Trabajo. El Comité observa que, respecto de los mencionados hechos, el Gobierno indica que: i) de los 45 miembros fundadores del sindicato, 12 no fueron tomados en consideración por no haber tenido nunca una relación de dependencia con la empresa; ii) las declaraciones juramentadas de 12 trabajadores negando su participación en la constitución del sindicato fueron tomadas en consideración por la administración del trabajo en virtud de la ley notarial que establece que los notarios son funcionarios investidos de fe pública; iii) entre los días 22 y 24 de octubre de 2014, se finalizaron por mutuo acuerdo los contratos de trabajo de nueve miembros fundadores del sindicato de empresa mientras que otros dos eran objeto de un despido intempestivo, y iv) el resultado cumulativo de los distintos elementos antes mencionados tuvo el efecto de que el sindicato no contara con el número mínimo de 30 trabajadores afiliados exigido por el Código del Trabajo.*

439. *Con base en estos elementos, el Comité observa que el sindicato de empresa no fue registrado por contar, según la administración del trabajo, con menos de 30 afiliados trabajando en la empresa. El Comité constata que las organizaciones querellantes alegan que el número de afiliados al sindicato en formación se derrumbó a raíz de las presiones ejercidas por la empresa, las cuales se habrían concretado en la firma de declaraciones juramentadas, por medio de las cuales numerosos miembros fundadores negaron haber participado en la creación del sindicato y en la ruptura del contrato de aquellos miembros que rechazaron firmar las declaraciones juramentadas así como en amenazas a la integridad física del secretario general del sindicato. A este respecto, el Comité observa que el Gobierno, si bien informa de un elevado número de rupturas de contratos de trabajo de miembros fundadores del sindicato pocos días después de la notificación de la solicitud de registro al empleador, no se pronuncia sobre los motivos de las mismas ni menciona la realización de investigaciones dirigidas a determinar la veracidad de los alegatos de actos de discriminación antisindical denunciados por las organizaciones querellantes. A este respecto, el Comité recuerda que la discriminación antisindical representa una de la más graves violaciones de la libertad sindical ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos y que cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 769 y 835]. Al tiempo que se refiere a su previa recomendación relativa al número mínimo de afiliados exigido para la conformación de un sindicato, el Comité pide también al Gobierno que se asegure*

de la realización a la brevedad de una investigación independiente relativa a los distintos actos antisindicales que habrían acompañado la creación del sindicato de empresa y que informe al Comité de los resultados de la misma así como de las eventuales acciones tomadas por las autoridades públicas a raíz de dichos resultados, inclusive en relación con el registro del sindicato de empresa.

- 440.** *El Comité observa por otra parte que el Gobierno no proporciona elementos respecto de las alegadas amenazas recibidas por el secretario general del sindicato de empresa y de la presentación por este último de una denuncia penal por delito de intimidación. Recordando que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 44], el Comité confía en que la denuncia penal presentada dará lugar a la brevedad a las investigaciones y decisiones pertinentes de las autoridades competentes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 441.** *Por último, el Comité lamenta haber tenido que examinar este aspecto del caso en ausencia de las observaciones de la empresa concernida. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que se asegure de que, por medio de la organización de empleadores pertinente, la empresa tenga la oportunidad, si así lo desea, de expresar su punto de vista sobre las mencionadas alegaciones*

Recomendaciones del Comité

- 442.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que su legislación cumpla con los principios de libertad sindical en relación con el número mínimo de trabajadores afiliados exigido para poder conformar una organización sindical a nivel de empresa y con la posibilidad de conformar organizaciones de primer grado que reúnan a trabajadores de varias empresas el Comité remite el seguimiento de estos aspectos legislativos a la CEACR;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir, sin demora, el registro de la ACTAC y para que, mientras tanto, se brinden las garantías y protecciones necesarias a sus miembros;*
 - c) el Comité pide al Gobierno que se asegure a la brevedad de la realización de una investigación independiente relativa a los distintos actos antisindicales que habrían acompañado la creación del sindicato de empresa y que informe de los resultados de la misma así como de las eventuales acciones tomadas por las autoridades públicas a raíz de dichos resultados, inclusive en relación con la solicitud de registro del sindicato;*
 - d) el Comité confía en que la denuncia penal presentada por el secretario general del mencionado sindicato de empresa dará lugar a la brevedad a las investigaciones y decisiones pertinentes de las autoridades competentes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*

- e) *el Comité pide al Gobierno que se asegure de que, por medio de la organización de empleadores pertinente, la mencionada empresa tenga la oportunidad, si así lo desea, de expresar su punto de vista sobre las alegaciones relativas a la conformación de un sindicato en su seno.*

CASO NÚM. 2445

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por**

- **la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)
(querellante inicial en 2005, la CMT integró en 2006
la Confederación Sindical Internacional (CSI) y**
- **la Confederación General de Trabajadores
de Guatemala (CGTG)**

***Alegatos: asesinatos, amenazas y actos de
violencia contra sindicalistas y sus familiares;
despidos antisindicales y negativa de empresas
privadas o instituciones públicas de cumplir
con las órdenes de reintegro dictadas por la
autoridad judicial; acoso contra sindicalistas***

- 443.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de octubre de 2014 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 373.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 322.^a reunión (noviembre de 2014), párrafos 310 a 323].
- 444.** El Gobierno envió observaciones por comunicaciones de fechas 13, 21, 22 y 26 de enero de 2015, 22 de febrero, 12 de septiembre y 28 de octubre de 2016, 31 de enero y 2 de febrero de 2017.
- 445.** Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

- 446.** En su reunión de octubre de 2014, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 373.^{er} informe, párrafo 323]:
- a) en cuanto a las investigaciones acerca del asesinato del dirigente sindical Sr. Julio Raquec Ishen, el Comité urge de nuevo al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que los actores e instigadores de este asesinato así como los motivos del crimen sean identificados de manera definitiva y que los culpables sean procesados y sancionados por los tribunales. Adicionalmente, el Comité expresa de nuevo la esperanza de que el Gobierno tome sin demora las medidas apropiadas para garantizar la seguridad de la esposa del Sr. Julio Raquec Ishen y la de sus hijos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución en cuestión;

- b) el Comité lamenta que, pese al tiempo transcurrido desde que se examinó el caso por última vez, el Gobierno no haya enviado observaciones sobre la totalidad de los alegatos que habían quedado pendientes al examinar este caso en sus reuniones de marzo de 2010, marzo de 2011, junio de 2012 y junio de 2013. Subrayando que ciertos hechos alegados son sumamente graves y que ocurrieron en 2004, el Comité espera que el Gobierno envíe todas las informaciones solicitadas en un futuro muy próximo. A este respecto, el Comité reitera una vez más sus recomendaciones que se reproducen a continuación:
- en cuanto a las amenazas de muerte contra sindicalistas del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua, el Comité insta nuevamente al Gobierno a que tome medidas inmediatas para que se establezca un mecanismo de protección a favor de las personas objeto de las amenazas y se inicie sin demora una investigación independiente sobre dichos alegatos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de estas acciones;
 - en cuanto a los alegatos relativos a la tentativa de homicidio en contra del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc, el Comité pide nuevamente al Gobierno que le mantenga informado de la ejecución de la sanción penal impuesta por el Tribunal de Sentencia Penal e insta al Gobierno a que tome medidas inmediatas para que se establezca un mecanismo de protección a favor del Sr. Marcos Álvarez Tzoc;
 - en lo que respecta al alegado despido de trabajadores en la municipalidad de Samayac, finca El Tesoro, por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo a pesar de una orden judicial de reintegro, el Comité pide una vez más al sindicato al que pertenecen estos sindicalistas que haga ejecutar ante la autoridad judicial competente la sentencia favorable al reintegro de los mismos;
 - en cuanto a las alegadas amenazas de que habrían sido víctima los trabajadores de Aeronáutica Civil que efectuaron una concentración de protesta frente al edificio por los constantes abusos de la administración (según los alegatos, el jefe de mantenimiento de Aeronáutica Civil les amenazó indicando que por cinco minutos de retraso en sus labores se les levantaría acta y serían despedidos, tomando fotografías a continuación), y en cuanto a la intimidación por parte de elementos de la seguridad en perjuicio de los afiliados que se dirigían al local donde iba a efectuarse la asamblea general del sindicato, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones y le urge que lo haga sin demora;
- c) el Comité expresa de nuevo su firme esperanza de que los compromisos asumidos por el Gobierno en el Memorando de Entendimiento firmado el 26 de marzo de 2013 entre el Gobierno de Guatemala y el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT así como las iniciativas tomadas para darle cumplimiento, se traducirán en resultados concretos acerca de los alegatos de este caso que quedan todavía pendientes. El Comité urge al Gobierno a que le informe de los resultados de dichas iniciativas a la mayor brevedad, y
- d) el Comité llama especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del caso.

B. Respuesta del Gobierno

447. En una comunicación de 13 de enero de 2015, el Gobierno envía informaciones proporcionadas por el Poder Judicial sobre el proceso penal relativo a la tentativa de homicidio del sindicalista Sr. Marcos Álvarez Tzoc, indicando que: i) el 15 de enero de 2014, se celebró audiencia a efectos de ejecutar la sentencia de diez años de prisión en contra del Sr. Julio Enrique Salazar Pivaral, autor de la tentativa de homicidio y se ordenó a la Policía Nacional Civil que procediera a la aprehensión de la mencionada persona, y ii) hasta el momento dicha orden de detención no ha sido cumplida por la Policía Nacional Civil. El Gobierno resalta que resulta con claridad de las resoluciones judiciales relativas al caso que los motivos de la tentativa de homicidio eran completamente ajenos a la actividad sindical del Sr. Marcos Álvarez Tzoc sino que eran relacionados con el supuesto robo de unos bananos de parte de la víctima.

- 448.** En una comunicación de 21 de enero de 2015, el Gobierno envía informaciones proporcionadas por el Ministerio Público sobre las alegaciones de amenazas de muerte contra miembros del Sindicato Gremial de Vendedores Ambulantes de Antigua (en adelante el Sindicato de Vendedores Ambulantes). A este respecto, el Gobierno manifiesta que: i) el 17 de febrero de 2012, el Ministro de Trabajo y Previsión Social solicitó al Ministerio Público que llevara a cabo una investigación en relación con las mencionadas amenazas de muerte; ii) a raíz de las diligencias entabladas por el Ministerio Público, dicha institución pudo acceder al expediente de la queja presentada el 19 de marzo de 2005 ante la Fiscalía Distrital de Antigua por cinco miembros del Sindicato de Vendedores Ambulantes, denunciando agresiones por parte de agentes de la policía municipal; iii) en aquel momento, el médico forense del Organismo Judicial pudo comprobar que los querellantes presentaban lesiones de carácter leve con tiempo de curación de ocho días y sin cicatriz visible; iv) con base en lo anterior y en aplicación del Código Penal, la Fiscalía Distrital de Antigua había calificado las agresiones sufridas de faltas leves y había remitido el caso al Juez de Paz Penal de Antigua; v) la Sra. Higinia Concepción López, una de las cinco querellantes, pero la única que había proporcionado una dirección, fue convocada el 11 de mayo de 2005 para comunicar mayores detalles sobre el contenido de la queja así como proporcionar datos y direcciones que permitan contactar a los demás querellantes; vi) la Sra. Higinia Concepción López no acudió a dicha convocatoria y no volvió a ponerse en contacto con el Ministerio Público, y vii) en virtud del Código Penal, las faltas denunciadas por los querellantes prescribieron después de seis meses, motivo por el cual el expediente fue archivado. El Gobierno añade que el Ministerio Público no pudo llevar a cabo de oficio una investigación sobre las supuestas amenazas de muerte ya que, en virtud del ordenamiento jurídico vigente, el delito de amenaza tan sólo es perseguible a instancia particular. El Gobierno manifiesta finalmente que resulta tanto de las informaciones proporcionadas por el Ministerio de Trabajo en 2012 como de los contactos tomados en ese momento con la CGTG que el Sindicato de Vendedores Ambulantes quedó acéfalo e inactivo a partir de 2007.
- 449.** En una comunicación de 22 de febrero de 2016 que actualiza el contenido de una comunicación anterior de 26 de enero de 2015, el Gobierno envía informaciones sobre el estado de las investigaciones relativas al asesinato, el 28 de noviembre de 2004, del Sr. Julio Raquec Ishen, secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Informales. Con base en los elementos proporcionados por el Ministerio Público, el Gobierno manifiesta nuevamente que no se ha podido tener la colaboración de la Sra. Lidia Mérida Coy (testigo presencial del hecho y conviviente de la víctima), quien se niega a identificar a los posibles autores materiales del hecho. Indica adicionalmente que, en mayo de 2015, en una reunión de la mesa técnica sindical, se solicitó al Sr. Victoriano Zacarías, de la CGTG, toda su colaboración a efecto de poder concientizar a la Sra. Lidia Mérida Coy de la necesidad que se requiere de colaborar con la investigación, sin embargo, hasta la presente fecha no ha sido posible. El Gobierno indica adicionalmente que se entrevistó a la Sra. Lesbia Aracely Rodríguez Solís (otra testigo presencial del hecho), quien, con relación al hecho, manifestó que no pudo ver a los jóvenes con quienes la Sra. Lidia Mérida Coy discutió el día de los hechos.
- 450.** En una comunicación de 31 de enero de 2017, el Gobierno manifiesta que, el 23 de enero de 2017, se ordenó: i) la implementación de un esquema de seguridad perimetral a favor de las Sras. Lidia Mérida Coy, Sorayda Ninethe Raquec Mérida, Karina Yanethe Raquec Mérida y del Sr. Dennis Orlando Raquec Mérida, y ii) la realización del análisis de riesgo correspondiente con el objeto de determinar el nivel de riesgo actual que presentan las personas antes descritas.
- 451.** En una comunicación de 2 de febrero de 2017, el Gobierno proporciona sus observaciones respecto de los alegatos de amenazas de despido y actos de intimidación de que habrían sido víctimas los trabajadores de Aeronáutica Civil. El Gobierno manifiesta que: i) el 21 de enero de 2015, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se reunió con la Sra. Imelda López de

Sandoval, secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Dirección General de Aeronáutica Civil; ii) la secretaria general manifestó que se habían producido en las instalaciones de Aeronáutica Civil protestas contra la violación del derecho a la licencia de maternidad y de lactancia de las trabajadoras pero que no se habían dado las amenazas e intimidaciones mencionadas en la queja; iii) a pesar de lo acordado en dicha reunión, la Sra. Imelda López de Sandoval no envió sus declaraciones por escrito; iv) en 2016, la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva conoció en sesión de mediación la queja presentada por el Sindicato de Trabajadores de Aeronáutica Civil (STAC), habiendo manifestado los propios dirigentes sindicales que no existe ningún tipo de amenaza, restricción o violación a la libertad sindical ni a la negociación colectiva, y v) la Comisión de Tratamiento de Conflictos queda a la espera de que el STAC envíe por escrito la declaración según la cual las dificultades que motivaron la presentación de este aspecto de la queja quedaron resueltos.

452. El Gobierno envió adicionalmente comunicaciones de 22 de enero de 2015, 12 de septiembre y 28 de octubre de 2016 relativas a alegatos cuyo examen no había sido proseguido por el Comité.

C. Conclusiones del Comité

453. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegaciones de asesinato, amenazas y actos de violencia contra sindicalistas y sus familiares así como a despidos y otros actos antisindicales. El Comité recuerda también que desde la presentación de esta queja en 2005, examinó este caso en ocho ocasiones.*
454. *Con respecto de las investigaciones relacionadas con el asesinato del Sr. Julio Raquec Ishen, secretario general de la Federación Sindical de Trabajadores Informales, ocurrido el 28 de noviembre de 2004, el Comité toma nota de que el Gobierno indica nuevamente que el principal testigo del asesinato, la Sra. Lidia Mérida Coy, conviviente de la víctima, sigue negándose a testimoniar. El Comité toma nota adicionalmente de que el Gobierno manifiesta que: i) los contactos tomados en mayo de 2015 con el secretario general de la CGTG para concientizar a la Sra. Lidia Mérida Coy sobre la importancia de que la misma participe en las investigaciones no surtieron efectos; ii) una segunda testigo presencial del crimen fue entrevistada pero manifestó que no pudo ver a los jóvenes que estaban discutiendo con la Sra. Lidia Mérida Coy en el momento de los hechos. El Comité observa también que, por medio de las informaciones proporcionadas en octubre de 2016 al Consejo de Administración de la OIT, en el marco del seguimiento de la queja presentada en contra del Estado de Guatemala en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por violación del Convenio núm. 87 de la OIT, el Gobierno señaló que seguía pendiente la toma de declaración testimonial de los policías que habían redactado el acta de constatación del crimen.*
455. *Al tiempo que toma nota de las informaciones comunicadas por el Gobierno, el Comité lamenta de nuevo que las investigaciones, a pesar de que se haya identificado a un sospechoso, no hayan permitido procesar y sancionar a los culpables. El Comité observa adicionalmente con suma preocupación que, más de doce años después del crimen, no se identificaron ni entrevistaron a los policías que constataron el homicidio del Sr. Julio Raquec Ishen. El Comité recuerda que el derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87 y que la ausencia de fallos contra los culpables comporta una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 42 y 52]. El Comité subraya que es esencial para la lucha contra la impunidad que los actores e instigadores de este asesinato así como los motivos de este crimen sean identificados de manera definitiva y que los culpables sean*

procesados y sancionados ante los tribunales. El Comité insta de nuevo al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias a este respecto y que le mantenga informado de toda evolución en cuestión.

- 456.** *En sus anteriores informes relativos a este caso, el Comité había pedido al Gobierno que informara sobre las medidas tomadas para garantizar la seguridad de la conviviente del Sr. Julio Raquec Ishen, la Sra. Lidia Mérida Coy, y de sus hijos. El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales se ordenó el 23 de enero de 2017: i) la implementación de un esquema de seguridad perimetral a favor de las Sras. Lidia Mérida Coy, Sorayda Ninethe Raquec Mérida, Karina Yanethe Raquec Mérida y del Sr. Dennis Orlando Raquec Mérida, y ii) la realización del análisis de riesgo correspondiente con el objeto de determinar el nivel de riesgo actual que presentan las personas antes descritas. Al tiempo que observa con preocupación que se tardaron más de doce años antes de tomar las mencionadas medidas, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del análisis de riesgo y de las eventuales medidas de seguridad tomadas a raíz del mismo.*
- 457.** *En relación con la tentativa de asesinato del Sr. Marcos Álvarez Tzoc, ocurrida en enero de 2003, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) se celebró en enero de 2014 una audiencia para ejecutar la sentencia de diez años de prisión contra el autor del crimen, que se ordenó a la Policía Nacional Civil que se procediera a la aprehensión de la mencionada persona sin que, hasta la fecha dicha orden haya sido cumplida, y ii) las resoluciones judiciales relativas a este caso demuestran que el intento de homicidio era ajeno a las actividades sindicales del Sr. Marcos Álvarez Tzoc. A este respecto, recordando que, según los alegatos de la organización querellante, el autor del intento de homicidio era el empleador de la víctima y que la agresión había sido precedida de actos de acoso en contra de la organización sindical de la cual el Sr. Marcos Álvarez Tzoc era miembro del consejo directivo, el Comité observa que, catorce años después de los hechos y más de diez años después del dictado de la sentencia, la misma no haya sido ejecutada todavía. El Comité considera que estas circunstancias son motivo de preocupación en relación con el clima de impunidad relativo a los actos de violencia en contra de los miembros del movimiento sindical en el país. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la sentencia que indique claramente que el motivo del crimen no está relacionado con la actividad sindical de la víctima. Adicionalmente, el Comité pide al Gobierno que indique las razones por las cuales la sanción penal impuesta al autor de la tentativa de homicidio del Sr. Marcos Álvarez Tzoc no haya sido ejecutada todavía y expresa una vez más la firme esperanza de que la mencionada sanción penal sea ejecutada a la mayor brevedad.*
- 458.** *El Comité constata finalmente que el Gobierno no ha proporcionado informaciones respecto de las eventuales medidas tomadas para garantizar la seguridad del Sr. Marcos Álvarez Tzoc. Observando que, por medio de los elementos proporcionados al Consejo de Administración de la OIT, en el marco del seguimiento de la mencionada queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Gobierno informó en octubre de 2016 de la adopción, consensuada con el movimiento sindical, del Protocolo de implementación de medidas de seguridad, inmediatas y preventivas en favor de trabajadores y trabajadoras sindicalizados, lideresas y líderes sindicales, personas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, el Comité insta nuevamente al Gobierno a que proporcione a la brevedad informaciones sobre las acciones tomadas, de conformidad con el mencionado Protocolo, para evaluar la necesidad de brindar medidas de protección al Sr. Marcos Álvarez Tzoc.*
- 459.** *En relación con las alegaciones de amenazas de muerte contra miembros del Sindicato de Vendedores Ambulantes, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) la denuncia presentada en 2005 por miembros del Sindicato de Vendedores Ambulantes por*

actos de agresión física por parte de la policía municipal fue archivada por falta de comparecencia de los querellantes ante la justicia penal y por prescripción de las faltas denunciadas; ii) dando respuesta a una solicitud de investigación formulada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 2012, el Ministerio Público indicó que, en virtud del Código Penal, las investigaciones relativas a amenazas no podían ser llevadas a cabo de oficio sino tan sólo a instancia de parte y que el Sindicato de Vendedores Ambulantes no había presentado ninguna denuncia en este sentido, y iii) el Sindicato de Vendedores Ambulantes resulta ser acéfalo e inactivo desde el año 2007. Al tiempo que toma debida nota de estas informaciones, el Comité lamenta profundamente, especialmente en un contexto caracterizado por frecuentes y graves actos de violencia antisindical, que el Gobierno haya tardado siete años antes de tomar iniciativas en relación con un alegato de amenazas de muerte dirigido a miembros del movimiento sindical por parte de miembros de la policía. Ante la falta de posibilidad legal de llevar a cabo una investigación penal de oficio con respecto de alegaciones de amenazas de muerte y observando que estos alegatos conciernen acciones de la policía, el Comité pide al Gobierno que diligencie una investigación interna en el cuerpo de la policía en relación a estas cuestiones. Subrayando que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 44], el Comité insta por lo tanto de la manera más firme al Gobierno a que, en el futuro, toda denuncia de actos de violencia antisindical, de amenazas o de acoso contra miembros del movimiento sindical dé lugar de manera inmediata a investigaciones efectivas de parte de las autoridades públicas competentes así como a las medidas de protección que correspondan. El Comité insiste en que la toma de estas medidas constituye un elemento básico del respeto del Estado de derecho.

- 460.** En relación con las alegadas amenazas de despido y actos de intimidación de que habrían sido víctimas los trabajadores de Aeronáutica Civil a raíz de una concentración de protesta llevada a cabo en junio de 2007, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno de febrero de 2017 indicando que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 2015 como la Comisión de Tratamiento de Conflictos en 2016 se reunieron con los dirigentes del STAC, quienes negaron verbalmente la existencia de amenazas e intimidaciones y manifestaron que se habían resuelto las dificultades con su empleador.
- 461.** En relación con el alegado despido de trabajadores en la municipalidad de Samayac, finca El Tesoro, por presentar pliegos de peticiones para negociar un convenio colectivo, el Comité recuerda que, desde su informe de noviembre de 2007 ha venido pidiendo al sindicato al que pertenecían estos sindicalistas que hiciera ejecutar ante la autoridad judicial competente la sentencia favorable al reintegro de los mismos. En la medida en que sigue sin recibir informaciones de parte de las organizaciones querellantes al respecto, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.
- 462.** De manera general, el Comité expresa de nuevo su firme esperanza de que los compromisos asumidos por el Gobierno en el marco de la mencionada Hoja de ruta así como las iniciativas tomadas para darle cumplimiento, se traducirán en resultados concretos acerca de los alegatos de este caso que quedan todavía pendientes.

Recomendaciones del Comité

- 463.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) en cuanto a las investigaciones acerca del asesinato del dirigente sindical Sr. Julio Raquec Ishen, el Comité insta de nuevo al Gobierno a que tome todas

las medidas necesarias para que los actores e instigadores de este asesinato así como los motivos del crimen sean identificados de manera definitiva y que los culpables sean procesados y sancionados por los tribunales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de toda evolución en cuestión;

- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del análisis de riesgo efectuado a favor de la Sra. Lidia Mérida Coy y de sus hijos y de las eventuales medidas de seguridad tomadas a raíz del mismo;*
- c) el Comité pide al Gobierno que envíe una copia de la sentencia que indique claramente que el motivo de la tentativa de homicidio del Sr. Marcos Álvarez Tzoc no está relacionado con la actividad sindical de la víctima. El Comité pide al Gobierno que indique los motivos por los cuales la sanción penal impuesta al autor de esta tentativa de homicidio no haya sido ejecutada todavía y expresa una vez más la firme esperanza de que dicha sanción sea ejecutada a la mayor brevedad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- d) el Comité insta al Gobierno a que proporcione a la brevedad informaciones sobre las acciones tomadas, de conformidad con el Protocolo de implementación de medidas de seguridad, inmediatas y preventivas en favor de trabajadores y trabajadoras sindicalizados, lideresas y líderes sindicales, personas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, para evaluar la necesidad de brindar medidas de protección al Sr. Marcos Álvarez Tzoc;*
- e) en relación con las alegaciones de amenazas de muerte contra miembros del Sindicato de Vendedores Ambulantes por parte de miembros de la policía, ante la falta de posibilidad legal de llevar a cabo una investigación penal de oficio a este respecto, el Comité pide al Gobierno, que diligencie una investigación interna en el cuerpo de la policía sobre estas cuestiones;*
- f) el Comité insta de la manera más firme al Gobierno a que, en el futuro, toda denuncia de actos de violencia antisindical, de amenazas o de acoso contra miembros del movimiento sindical dé lugar de manera inmediata a investigaciones efectivas de parte de las autoridades públicas competentes así como a las medidas de protección que correspondan;*
- g) el Comité expresa de nuevo su firme esperanza de que los compromisos asumidos por el Gobierno en el Memorando de Entendimiento firmado el 26 de marzo de 2013 entre el Gobierno de Guatemala y el Presidente del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT así como las iniciativas tomadas para darle cumplimiento, se traducirán en resultados concretos acerca de los alegatos de este caso que quedan todavía pendientes, y*
- h) el Comité llama a la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente del caso.*

CASO NÚM. 2811

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA)**

Alegatos: La organización querellante denuncia el traslado antisindical de una dirigente sindical en un instituto nacional, despidos antisindicales en una municipalidad, obstáculos a la negociación de un nuevo pacto colectivo en el Tribunal Supremo Electoral, y la violación de las disposiciones de un pacto colectivo en el sector agrícola

- 464.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2015 y en esa ocasión presentó al Consejo de Administración un informe provisional [véase 374.º informe, párrafos 359 a 371, aprobado por el Consejo de Administración en su 323.ª reunión (marzo de 2015)].
- 465.** El Gobierno envió respuestas a las informaciones solicitadas por comunicaciones de 21 de mayo de 2015, 31 de agosto de 2015 y 29 de abril de 2016.
- 466.** Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

- 467.** En su reunión de marzo de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones provisionales relativas a los alegatos presentados por las organizaciones querellantes [véase 374.º informe, párrafo 371]:
- a) el Comité pide a la organización querellante que proporcione informaciones sobre los motivos del desistimiento de la acción judicial de la Sra. González Ruiz; en ausencia de tales informaciones el Comité no proseguiría con el examen de este alegato;
 - b) lamentando nuevamente que el Gobierno no haya proporcionado, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, ninguna información respecto de los alegatos despidos antisindicales en la municipalidad de Chimaltenango, el Comité insta al Gobierno a que informe a la mayor brevedad sobre el estado actual de las denuncias por despido presentadas ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Chimaltenango, y
 - c) lamentando nuevamente que el Gobierno no haya proporcionado, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, ninguna información respecto de la violación de las disposiciones de un pacto colectivo en el sector agrícola, el Comité insta otra vez al Gobierno a que lo haga sin demora y que las partes interesadas incluida la empresa en cuestión a través de la organización de empleadores concernida, indiquen si todas las cuestiones planteadas han sido resueltas.

B. Respuesta del Gobierno

468. En comunicaciones de 21 de mayo y 31 de agosto de 2015, el Gobierno envía observaciones en relación con los alegados despidos antisindicales en la municipalidad de Chimaltenango, manifestando que: i) el 19 de mayo de 2015, se realizó ante la comisión de tratamiento de conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva (en adelante la comisión de tratamiento de conflictos) una sesión de mediación entre la municipalidad de Chimaltenango y el Sindicato de Trabajadores de dicha municipalidad; ii) en dicha sesión, los representantes del sindicato indicaron que, a partir de la entrada en funciones de un nuevo alcalde y de su equipo, un proceso de negociación había permitido que se reintegraran a todos los trabajadores despedidos, quedando pendiente el caso de una persona a quien no se le había pagado los salarios caídos en la medida en que, a diferencia de los demás trabajadores, no aceptaba el pago de un porcentaje de dichos salarios sino que exigía que se le entregara la totalidad del monto; iii) el 19 de agosto de 2015, el mediador independiente de la comisión de tratamiento de conflictos viajó a la ciudad de Chimaltenango donde sostuvo una reunión con las partes, la cual culminó con la firma de un acuerdo, y iv) por medio de dicho acuerdo, al tiempo que reiteran que una trabajadora reintegrada sigue reclamando el pago de la totalidad de sus salarios caídos, las partes manifiestan que se han resuelto las reclamaciones que dieron origen a este aspecto de la queja planteada ante la OIT y solicitan al Comité de Libertad Sindical que se retire la misma.

469. Por medio de una comunicación de 29 de abril de 2016, el Gobierno envía observaciones en relación con la alegada violación de las disposiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ingenio Palo Gordo. A este respecto, el Gobierno manifiesta que: i) la Delegación de la Inspección General de Trabajo de Mazatenango Suchitepéquez consultó en 2011 a los miembros del comité ejecutivo del Sindicato del Ingenio Palo Gordo sobre las supuestas pretensiones del empleador de que sus empleados trabajaran los días 24 y 25 de diciembre, contrariamente a lo previsto en el pacto colectivo; ii) el comité ejecutivo del sindicato indicó que, a raíz de una deliberación con el empleador, se había acordado que el trabajo los días 24 y 25 de diciembre sería opcional y que daría lugar al pago de una bonificación a los trabajadores voluntarios; iii) la policía nacional civil de San Antonio Suchitepéquez indicó al Ministerio de Trabajo que el 24 de diciembre de 2009, un dirigente del ingenio solicitó el auxilio de la policía después de que un grupo de trabajadores del ingenio, provistos de garrotes y piedras, le hubiera vedado de forma amenazadora el ingreso al ingenio; iv) el caso dio lugar a un seguimiento de parte del Ministerio Público de la ciudad de Mazatenango, ante el cual el grupo de inconformes y los dirigentes del ingenio llegaron a un convenio de respeto mutuo, y v) dichas informaciones fueron comunicadas a la OIT en 2011 pero fueron enviadas de forma errónea en relación con otro caso en instancia ante el Comité.

C. Conclusiones del Comité

470. *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a varios alegatos de actos antisindicales incluyendo despidos y de actos contrarios al derecho de negociación colectiva tanto en el sector público como privado.*

471. *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno en relación con los alegados despidos antisindicales en la municipalidad de Chimaltenango. El Comité toma especialmente nota de que el Gobierno indica que: i) los representantes del sindicato de la municipalidad de Chimaltenango afirmaron ante la comisión de tratamiento de conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva (en adelante la comisión de tratamiento de conflictos) que, a partir de la entrada en funciones de un nuevo alcalde y de su equipo, un proceso de negociación había permitido que se reintegraran a todos los trabajadores despedidos y que se pactara el pago de un porcentaje de los salarios caídos, y ii) en presencia del mediador independiente de la comisión de tratamiento de conflictos, la municipalidad y el mencionado sindicato firmaron el 19 de agosto de 2015 un acuerdo por*

medio del cual las partes reconocieron que se habían resuelto las reclamaciones que habían dado origen a este aspecto de la presente queja ante la OIT y solicitaron al Comité de Libertad Sindical que se retirara la misma. El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones y, considera que el presente alegato no requiere un examen más detenido.

472. *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno en relación con la alegada violación de las disposiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo de una empresa azucarera. El Comité toma especialmente nota de que el Gobierno manifiesta que: i) según las indicaciones de la Inspección General de Trabajo, el comité ejecutivo del Sindicato del Ingenio Palo Gordo y el empleador consensuaron una solución relativa al trabajo los días 24 y 25 de diciembre, consistente en que el trabajo esos dos días no es obligatorio y que da lugar a una bonificación para los voluntarios, y ii) las tensiones ocurridas el 24 de diciembre de 2009 entre la dirección de la empresa azucarera y un grupo de trabajadores en la entrada de la empresa dieron lugar a la conclusión de un convenio de respeto mutuo ante el Ministerio Público. El Comité toma nota con satisfacción de estas informaciones y, en ausencia de nuevas informaciones de parte de la organización querellante, considera que el presente alegato no requiere un examen más detenido.*

473. *En relación con el alegado traslado antisindical de la dirigente sindical Nilda Ivette González Ruiz por parte de un instituto nacional, el Comité había, en su anterior examen del caso, pedido a la organización querellante que proporcionara informaciones sobre los motivos del desistimiento de la acción judicial por parte de la mencionada trabajadora. Como antes señalado por el Comité y constatando que la organización querellante no ha proporcionado ninguna información al respecto, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*

Recomendación del Comité

474. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que decida que este caso no requiere un examen más detenido.*

CASO NÚM. 2927

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG)

Alegatos: la organización querellante denuncia injerencias en los asuntos internos de un sindicato, la violación del derecho de negociación colectiva de un sindicato mayoritario así como la exclusión del diálogo social de una organización de trabajadoras y trabajadores domésticos

475. *La queja figura en comunicaciones de 13, 14 y 15 de febrero y 11 de junio de 2012 presentadas por el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG).*

476. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 26 de marzo, 13 y 16 de abril de 2015 y 2 de junio de 2016.
477. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

478. La organización querellante denuncia en primer lugar la injerencia, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) en el funcionamiento del Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STPIGSS), por medio de acciones administrativas y penales dirigidas a obtener la anulación de la inscripción de los directivos sindicales de la mencionada organización. A este respecto, la organización querellante afirma específicamente que: i) durante 2011, el IGSS adoptó una serie de medidas para privatizar parte de los servicios de la seguridad social y restringir los derechos adquiridos de los trabajadores guatemaltecos a la seguridad social; ii) el STPIGSS, conjuntamente con el STIGSS y el MSICG al cual está afiliado, se opusieron a estas reformas, tanto por medio de acciones judiciales de inconstitucionalidad como por declaraciones y movilizaciones; iii) el secretario general del STPIGSS, Sr. Rodolfo Juárez Ralda y la secretaria de actas de la organización, Sra. Layla Lerisa Chanquin Jocol de Pérez, fueron particularmente activos en dichas iniciativas; iv) a modo de represalia, el IGSS interpuso a comienzos de 2011 un recurso de revocatoria en contra de la inscripción por parte de la administración de trabajo de los directivos del STPIGSS para el período 2011-2012, por lo tanto impugnando por la vía administrativa las elecciones internas del STPIGSS; v) si bien el Ministerio de Trabajo y Previsión Social rechazó dicho recurso el 11 de julio de 2011 por no ser la parte patronal el agraviado y por haber la organización sindical cumplido con la legalidad, en ningún momento el Ministerio señaló al IGSS que la injerencia patronal en los asuntos internos de los sindicatos era prohibida por el Convenio núm. 87 de la OIT, sino que además, indicó que la parte patronal debería acudir a donde considerase para que la inscripción de los directivos del sindicato para el período 2011-2012 por el Ministerio sea dejada sin efecto; vi) en su resolución, el Ministerio ordena además a la parte patronal a que solicite por la vía penal la suspensión de la inscripción de los directivos del STPIGSS; vii) la impugnación de las elecciones sindicales por parte del IGSS se fundamenta en las declaraciones, obtenidas bajo presión, de dos miembros del STPIGSS que afirmaron haber sido colocados en la lista de los directivos del sindicato sin haber presentado su candidatura, y viii) no existe ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ninguna impugnación de las elecciones internas del sindicato por parte de los miembros del mismo.
479. La organización querellante se refiere a continuación al proceso penal impulsado por el IGSS para obtener la anulación de las elecciones sindicales y de la inscripción de los directivos del STPIGSS para 2010-2012. La organización querellante afirma que: i) adicionalmente a los recursos administrativos, la parte patronal presentó el 11 de julio de 2011 una denuncia penal contra el Sr. Rodolfo Juárez Ralda, secretario general del STPIGSS y la Sra. Layla Lerisa Chanquin Jocol de Pérez, secretaria de actas del sindicato, por haber colocado, sin su consentimiento ni información, el nombre de dos afiliados del sindicato en la lista de los directivos de la organización, y ii) al empezar el proceso penal el 13 de febrero de 2012, la jueza de primera instancia penal decretó el arresto domiciliario de los directivos y los ligó a proceso por los delitos de falsedad ideológica y material. La organización querellante subraya que, en virtud de los estatutos del STPIGSS y del Código del Trabajo, cualquier inconformidad con las elecciones internas del sindicato debería dar lugar a la presentación de los recursos legales por parte de los afiliados al sindicato, lo cual no se ha dado hasta la fecha.

- 480.** La organización querellante denuncia en segundo lugar la violación, por parte de la Procuraduría General de la Nación (PGN) y de los tribunales del país, del derecho de negociación colectiva del Sindicato de Trabajadores Organizados de la Procuraduría General de la Nación (STOPGN) por medio del fomento de la negociación con un sindicato minoritario, el Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría General de la Nación (STPGN). A este respecto, la organización querellante afirma específicamente que: i) el STOPGN es el sindicato mayoritario de la PGN; ii) como tal, y de conformidad con el artículo 51 del Código del Trabajo, el STOPGN suscribió con la PGN un pacto colectivo de condiciones de trabajo que fue homologado el 28 de enero de 2009; iii) el STPGN es, en cambio, un sindicato minoritario plegado a los intereses del empleador; iv) el sindicato minoritario promovió ante los tribunales de trabajo un conflicto colectivo de carácter económico y social para que se le reconozca la titularidad del derecho de negociación colectiva; v) el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, en violación de las disposiciones del Código del Trabajo que establecen que el sindicato legitimado para negociar colectivamente es el sindicato mayoritario, emitió un laudo arbitral que reconoce dicha titularidad al STPGN y que, además, modifica unilateralmente el contenido del pacto colectivo firmado por el STOPGN y homologado por la administración de trabajo; vi) esta modificación del pacto colectivo operó sin que el STOPGN fuera citado ante el Juzgado y sin que fuera informado por la entidad patronal; vii) al enterarse de lo sucedido, el STOPGN solicitó intervenir como «tercero excluyente» en el recurso de apelación presentado en contra del laudo; viii) si bien la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social aceptó la intervención del STOPGN, la Sala emitió sentencia, el 10 de junio de 2011, sin siquiera haber conferido audiencia al STOPGN; ix) ante las irregularidades descritas, el STOPGN promovió un amparo ante la Corte Suprema de Justicia y solicitó, sin éxito, que se otorgara la suspensión provisional del laudo arbitral; x) el 10 de noviembre de 2011, la Corte Suprema de Justicia denegó el amparo y ratificó el laudo arbitral, y xi) la sentencia fue apelada por el STOPGN ante la Corte de Constitucionalidad. La organización querellante considera que, de no ser acogido el amparo del STOPGN, se estaría admitiendo que un empleador puede negociar con un sindicato minoritario la modificación de un pacto colectivo negociado con el sindicato más representativo y que un tribunal puede alterar el contenido y alcance de una negociación libremente realizada sin que los representantes del sindicato firmante hayan sido parte del proceso.
- 481.** La organización querellante denuncia en tercer lugar la falta de inclusión del Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular de Guatemala (SINTRACAPGUA) en el diálogo social relativo a la posible ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). A este respecto, la organización querellante manifiesta especialmente que: i) el SINTRACAPGUA solicitó su inscripción al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en enero de 2011 y, a pesar de haber cumplido con todos los requisitos legales, tuvo que esperar más de un año antes de ser registrada; ii) el SINTRACAPGUA, afiliado al MSICG, es el único sindicato de trabajadoras domésticas en relación de dependencia del país y es, en consecuencia, el más representativo del sector; iii) una vez adoptado el Convenio núm. 189 por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, el SINTRACAPGUA y el MSICG sostuvieron el 16 de agosto de 2011 una reunión con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para exigir la ratificación del mismo y presentar una propuesta de iniciativa de ley en este sentido; iv) de igual manera y con el mismo objetivo, el SINTRACAPGUA se reunió el 26 de enero de 2012 con la Vicepresidencia de la República, y v) a pesar de lo anterior, el Gobierno siempre se ha negado a dialogar con el SINTRACAPGUA por su afiliación al MSICG y ha preferido mantener contactos con una asociación civil, la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) y con el Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia, la cual forma parte de la Unión Guatemalteca de Trabajadores, organización plegada al Gobierno. Con base en lo anterior, la organización querellante afirma que los miembros del SINTRACAPGUA son objeto de discriminación antisindical

por la afiliación de su organización al MSICG, lo cual contraría los Convenios núms. 87, 98 y 144 de la OIT.

- 482.** Las comunicaciones presentadas por la organización querellante en el marco de este caso contenían adicionalmente alegatos coincidentes con denuncias contenidas en otras quejas sometidas al Comité por la misma organización.

B. Respuesta del Gobierno

483. En una comunicación de 17 de abril de 2015, el Gobierno lamenta, en primer lugar, que la organización querellante esté presentando de forma repetida alegatos idénticos en el marco de distintas quejas. El Gobierno transmite a continuación sus observaciones respecto de los alegatos de injerencia en el funcionamiento del STPIGSS por medio de acciones administrativas y penales impulsadas por el IGSS. A este respecto, el Gobierno manifiesta que: i) en virtud de la Constitución Política de Guatemala, el patrono, al igual que los demás ciudadanos del país, tiene derecho de petición; ii) el recurso de revocatoria presentado por la dirección del IGSS para impugnar ciertas actas del STPIGSS no era por lo tanto ilegal; iii) dicho recurso de revocatoria fue declarado sin lugar por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en resguardo del derecho de la parte trabajadora; iv) el proceso penal iniciado en contra del Sr. Rodolfo Juárez Ralda y Sra. Layla Lerisa Chanquin Jocol de Pérez por los delitos de falsedad material e ideológica fue sobreseído en favor de los dirigentes sindicales por medio de una decisión del Juzgado Décimo de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de la ciudad de Guatemala de fecha 25 de abril de 2014, y v) dicha decisión fue confirmada el 6 de junio de 2014 por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones del Ramo Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente.

484. En una comunicación de 23 de abril de 2015, el Gobierno transmite sus observaciones acerca de los alegatos de violación, por parte de la PGN y de los tribunales del país, de los derechos de negociación colectiva del STOPGN. A este respecto, el Gobierno manifiesta que la PGN cuenta efectivamente con dos sindicatos registrados y activos, el STPGN, inscrito en 1995 y con 22 trabajadores afiliados en 2015 y el STOPGN, inscrito en 2006 y con 137 trabajadores afiliados en 2015.

485. El Gobierno indica adicionalmente que la Corte de Constitucionalidad examinó la apelación por parte del STOPGN de la sentencia de la Corte de Apelaciones del Trabajo de 10 de junio de 2011, consecutiva a su vez a la adopción por un Juzgado de Trabajo de un laudo arbitral de fecha 29 de abril de 2011 que, como consecuencia de la solicitud del STPGN de negociar colectivamente, modificó unilateralmente el pacto colectivo firmado por la PGN y el sindicato mayoritario STOPGN. La Corte de Constitucionalidad, por medio de una sentencia de 10 de septiembre de 2014, confirmó la sentencia de la Corte de Apelaciones al considerar que: i) era responsabilidad del sindicato mayoritario hacer presente al Juzgado de Trabajo que examinaba el recurso interpuesto por el STPGN (el sindicato minoritario) de la existencia en el seno de la PGN de un sindicato mayoritario y de la firma por este último de un pacto colectivo; ii) que la organización mayoritaria había tardado dos años y tres meses antes de ponerse en contacto con el Juzgado de Trabajo para informarle de la existencia de dicho pacto, y iii) que la decisión, confirmada por la Corte de Apelaciones, consistiendo en integrar en un único instrumento el proyecto de pacto colectivo presentado por el sindicato minoritario y el pacto firmado por el sindicato mayoritario, no era contrario a los intereses del sindicato mayoritario ya que el criterio de la integración consistió, de acuerdo con el artículo 42 del Código del Trabajo, en seleccionar las cláusulas más favorables a los trabajadores. El Gobierno manifiesta finalmente que la PGN no ha negociado nunca con el sindicato minoritario STPGN y que el pacto colectivo que se encuentra vigente en la PGN es aquel suscrito con el sindicato mayoritario STOPGN y homologado en enero de 2009.

486. En una comunicación de 2 junio de 2016, el Gobierno transmite sus observaciones en relación con los alegatos de falta de inclusión del SINTRACAPGUA en el diálogo social relativo a la posible ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT. A este respecto, el Gobierno indica que: i) se invitó a una funcionaria de la OIT para que explicara ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo el contenido del nuevo Convenio; ii) se llevaron a cabo dos consultas tripartitas en agosto de 2012 y febrero de 2013, y iii) la consulta de febrero de 2013 dio lugar a la participación de la ATRAHDOM y el Consorcio de Organizaciones Sociales y Sindicales de la Mujer en la Economía y contó con el apoyo de la OIT. El Gobierno manifiesta finalmente que ha cumplido con sus obligaciones en materia de sumisión del nuevo convenio adoptado por la OIT y que el alegato presentado por la organización querellante no está relacionado con el cumplimiento de los convenios de OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Guatemala.

C. Conclusiones del Comité

487. *El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante denuncia injerencias en los asuntos internos de un sindicato, la violación del derecho de negociación colectiva de un sindicato mayoritario así como la exclusión del diálogo social de una organización sindical de trabajadoras y trabajadores domésticos.*

488. *En relación con los alegatos presentados por la organización querellante en el marco de este caso y coincidentes con denuncias contenidas en otras quejas sometidas al Comité por la misma organización, el Comité señala que: i) los alegatos relativos al asesinato del Sr. Jesús Ramírez, secretario general del Sindicato de Trabajadores del Instituto de la Defensa Pública Penal (STIDPP) están siendo examinados en el marco del caso núm. 2609; ii) los alegatos relativos a los obstáculos en el ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el sector de la maquila fueron también examinados en el marco del caso núm. 2609; iii) los alegatos relativos a actos antisindicales cometidos por el Instituto de la Defensa Pública Penal en contra del STIDPP y aquellos relativos a la obstaculización del derecho de negociación colectiva del Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STIGSS) están siendo examinados por el Comité en el marco del caso núm. 2948, y iv) los alegatos de obstaculización de la inscripción de numerosas organizaciones sindicales están siendo examinados por el Comité en el marco del caso núm. 3042.*

489. *En cuanto a la denuncia de injerencia de Instituto General de Seguridad Social (IGSS) en los asuntos internos del Sindicato de Trabajadores Profesionales del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (STPIGSS), el Comité toma nota de que la organización querellante afirma que: i) en represalia a la oposición del STPIGSS a la política de privatización de la seguridad social y con miras a desarticular a la organización sindical, el IGSS interpuso en 2011 recursos administrativos y penales en contra de la elección de los directivos de la organización sindical para el período 2011-2012; ii) ningún miembro del STPIGSS impugnó la elección de la directiva del sindicato, la cual se llevó a cabo en el pleno respeto de la ley y de los estatutos de la organización; iii) los recursos se basaron en las declaraciones, obtenidas bajo presión, de dos miembros del STPIGSS que afirmaron haber sido colocados en la lista de los directivos del sindicato sin haber presentado su candidatura, y iv) en su examen del recurso administrativo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social invitó al IGSS a presentar una denuncia penal respecto de ciertos hechos que habrían acompañado el proceso electoral interno del STPIGSS. El Comité toma también nota de que el Gobierno, por su parte, manifiesta que: i) el derecho de petición es un derecho reconocido a todos por la Constitución nacional; ii) el recurso administrativo presentado por el IGSS fue declarado sin lugar por la administración de trabajo en julio de 2011, al comprobarse la legalidad del proceso electoral del sindicato, y iii) los procesos penales interpuestos contra el secretario general y la secretaria de actas del STPIGSS fueron sobreesidos a favor de los dirigentes sindicales por decisiones judiciales de primera y segunda instancia de fechas 25 de abril y*

6 de junio de 2014. Al tiempo que observa que las informaciones proporcionadas por el Gobierno indican que las distintas acciones entabladas por el IGSS fueron resueltas a favor de la organización sindical, el Comité lamenta que las jurisdicciones penales hayan tardado casi tres años antes de considerar que la mencionada acción penal no merecía un debate de fondo. A este respecto, el Comité recuerda que el respeto de las garantías procesales no es incompatible con un proceso equitativo rápido y que, por el contrario, un excesivo retraso puede tener un efecto intimidatorio en los dirigentes concernidos, que repercute en el ejercicio de sus actividades [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 103]. El Comité confía en que, en el futuro, se tomará debidamente en consideración este principio.

- 490.** En cuanto a la denuncia de la violación del derecho de negociación colectiva del Sindicato de Trabajadores Organizados de la Procuraduría General de la Nación (STOPGN), el Comité observa que se desprende de los alegatos de la organización querellante y de la respuesta del Gobierno que: i) la Procuraduría General de la Nación (PGN) cuenta con dos sindicatos, el Sindicato de Trabajadores Organizados de la Procuraduría General de la Nación (STPGN), creado en 1995 sindicato hoy minoritario, y un sindicato hoy mayoritario, creado en 2006, el STOPGN; ii) anteriormente a la creación del STOPGN y ante la imposibilidad de consensuar directamente con la PGN la conclusión de un pacto colectivo, el STPGN había, en 2004, interpuesto ante los juzgados de trabajo una acción para que se le reconociera la titularidad del derecho de negociación colectiva y para obtener la adopción de un pacto colectivo por medio de un laudo arbitral (apertura de un conflicto económico y social); iii) el STOPGN, sindicato creado posteriormente pero mayoritario, negoció y firmó con la PGN un pacto colectivo homologado por la administración de trabajo en 2009; iv) el proceso de conflicto económico y social promovido por el STPGN, sindicato creado anteriormente pero minoritario, prosiguió sin embargo su curso; v) al haber tomado conocimiento de la existencia del pacto colectivo firmado por la PGN y el STOPGN, el Juzgado de Trabajo dictó su laudo arbitral el 29 de abril de 2011, integrando en un único instrumento el proyecto de pacto colectivo presentado por el STPGN y el pacto firmado por el STOPGN, y vi) el STOPGN impugnó el laudo arbitral, primero ante la Corte de Apelaciones y después ante la Corte de Constitucionalidad, ambas decisiones, la última en septiembre de 2014, siendo desfavorables al sindicato mayoritario.
- 491.** En relación con estos hechos, el Comité observa por una parte que la organización querellante alega que se violaron los principios de negociación colectiva así como las disposiciones del Código del Trabajo de Guatemala (artículo 51), al reconocer la titularidad de la negociación colectiva a un sindicato minoritario y al permitir que se modificara unilateralmente por medio de un laudo arbitral el contenido del pacto colectivo negociado libremente con el sindicato más representativo. El Comité observa por otra parte que el Gobierno afirma que: i) la Corte de Constitucionalidad consideró que el STOPGN tardó excesivamente en intervenir ante el Juzgado de Trabajo que profirió el laudo arbitral a instancia del sindicato rival para informar de su carácter mayoritario y de la existencia del pacto colectivo de 2009; ii) la Corte de Constitucionalidad consideró también que el laudo arbitral no agraviaba al STOPGN al haber introducido modificaciones más favorables a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo; iii) la PGN no llegó a negociar con el sindicato minoritario STPGN, y iv) el pacto firmado con el STOPGN sigue vigente.
- 492.** Respecto del reconocimiento a un sindicato minoritario del derecho de negociar colectivamente, el Comité observa que el artículo 51 del Código del Trabajo de Guatemala reconoce al sindicato con mayor representatividad el derecho de negociar colectivamente, El Comité observa, por lo tanto que, tal como se ha señalado en la sentencia de la Corte de Constitucionalidad adjunta a la respuesta del Gobierno, en el contexto jurídico de Guatemala, la existencia de un sindicato mayoritario firmante de un convenio colectivo vigente constituía un elemento decisivo en la resolución por parte de los tribunales del

conflicto económico y social planteado por el sindicato minoritario de la PGN. A este respecto, el Comité lamenta constatar que el Juzgado de Trabajo tardó siete años antes de pronunciarse sobre el conflicto planteado por el sindicato minoritario de la PGN y que no pareció tomarse en cuenta la existencia de un sindicato mayoritario firmante de un pacto colectivo vigente. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno de que sigue vigente el pacto firmado con el sindicato mayoritario en el seno de la PGN, el Comité subraya que el fomento de la negociación colectiva requiere la existencia de un marco jurídico claro cuyas reglas sean aplicadas de manera consistente y ágil por las distintas autoridades públicas.

- 493.** *Respecto de la integración en un único instrumento, por medio de un laudo arbitral del proyecto de pacto colectivo presentado por el STPGN y del pacto vigente en la PGN firmado por el STOPGN, el Comité entiende que el mencionado laudo arbitral tuvo el efecto de modificar unilateralmente un acuerdo colectivo vigente, libremente negociado, y cuya validez no fue cuestionada en ningún momento ni ante la administración de trabajo ni ante los tribunales. A este respecto, si bien toma nota de la indicación del Gobierno de que las modificaciones introducidas habrían sido favorables a los trabajadores, el Comité recuerda que los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1001].*
- 494.** *En cuanto a la denuncia de la exclusión del SINTRACAPGUA de los procesos de diálogo social relativos a la situación de las trabajadoras domésticas, el Comité toma nota primero de que la organización querellante alega que el Gobierno no reconoce de manera discriminatoria el carácter más representativo del SINTRACAPGUA por estar afiliado al MSICG y que el Gobierno, en el marco de las consultas relativas a la posible ratificación del Convenio núm. 189, ha preferido consultar a asociaciones de carácter civil y a sindicatos de menor representatividad pero afines al Gobierno. El Comité toma nota, por otra parte, de que el Gobierno manifiesta que ha cumplido con sus obligaciones en materia de consulta tripartita relativa a la sumisión del Convenio núm. 189 al haber llevado a cabo discusiones tripartitas incluyendo a varias organizaciones que representan los intereses de las trabajadoras domésticas. El Comité quiere, en primer lugar, resaltar la importancia para el equilibrio de la situación social de un país, de una consulta regular de los medios representativos de los empleadores y de los trabajadores y, por lo que se refiere al mundo sindical, del conjunto de sus integrantes. En el presente caso, al tiempo que constata que el Gobierno no ha explicado los motivos de exclusión del SINTRACAPGUA de los procesos de diálogo social, el Comité observa que la organización querellante no ha sometido ningún elemento objetivo que demuestre la mayor representatividad del SINTRACAPGUA con respecto de las organizaciones consultadas, motivo por el cual el Comité carece de los elementos que le permitan pronunciarse sobre la existencia de la alegada discriminación en contra del SINTRACAPGUA. Al mismo tiempo, destacando los arduos desafíos de organización y de representación que deben enfrentar los sindicatos de trabajadoras y trabajadores domésticos debido a la naturaleza muy peculiar de este sector, el Comité invita al Gobierno a que, en el futuro, involucre de manera amplia en los procesos de diálogo social relativos a la situación de las y los trabajadores domésticos, a los distintos actores representativos del sector.*

Recomendaciones del Comité

- 495.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *el Comité confía en que, en el futuro, las denuncias penales de las cuales puedan ser objeto los dirigentes de organizaciones sindicales sean examinadas sin demora por parte de las autoridades públicas, y*

- b) *el Comité invita al Gobierno a que, en el futuro, involucre de manera amplia en los procesos de diálogo social relativos a la situación de las y los trabajadores domésticos, a los distintos actores representativos del sector.*

CASO NÚM. 3076

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República de Maldivas
presentada por
la Asociación de Empleados del Turismo de Maldivas (TEAM)**

Alegatos: uso desproporcionado de la fuerza contra trabajadores huelguistas por parte de la policía; detención arbitraria de afiliados y dirigentes de la TEAM; despido injustificado de nueve trabajadores, entre ellos dirigentes de la TEAM que organizaron y participaron en una huelga. La organización querellante informa que, a pesar de que se dictó una sentencia definitiva a su favor, los trabajadores despedidos no han sido reintegrados en sus puestos después de más de cuatro años desde que ocurrió el despido

496. El Comité examinó el presente caso por última vez en su reunión de octubre de 2015, cuando presentó un informe provisional ante el Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 729 a 750, aprobado por el Consejo de Administración en su 325.ª reunión].
497. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité ha tenido que aplazar el examen del caso en tres ocasiones. En su reunión de octubre de 2016 [véase 380.º informe, párrafo 8], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podía presentar un informe sobre el fondo del caso, aunque la información o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado información.
498. La República de Maldivas ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

499. En su reunión de octubre de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 376.º informe, párrafo 750]:
- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja en abril de 2014, el Gobierno no haya respondido aún a los alegatos de la organización querellante, pese a que en varias ocasiones se le ha invitado a hacerlo, incluso por medio de un llamamiento urgente [véase 375.º informe, párrafo 8]. El Comité urge al Gobierno

a que le haga llegar sin más dilación sus observaciones sobre los alegatos formulados por la organización querellante;

- b) el Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los motivos del arresto y detención de los afiliados de la TEAM en las tres ocasiones antes mencionadas y, en caso de que se demuestre que fueron arrestados como consecuencia de sus actividades sindicales, a que exija que los responsables asuman responsabilidades y a que tome las medidas necesarias para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de que en el futuro no se recurra al arresto y detención de los sindicalistas por motivos relacionados con sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;
- c) el Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias a fin de que se aplique inmediatamente la decisión judicial por la que se ordena el reintegro de los dirigentes de la TEAM y el pago de los salarios atrasados restantes, y a que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;
- d) el Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente de los alegatos formulados en el presente caso en relación con el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía, y a que se asegure de que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de que estas situaciones no vuelvan a ocurrir en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación, y
- e) el Comité pide al Gobierno que obtenga informaciones de las organizaciones de empleadores concernidas a fin de poder disponer de sus puntos de vista, así como el de la empresa concernida, sobre las cuestiones en instancia.

B. Conclusiones del Comité

- 500.** *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen de la queja en octubre de 2015, el Gobierno no haya respondido, una vez más, a los alegatos de la organización querellante a pesar de que en reiteradas ocasiones se le instó a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente [véase 380.º informe, párrafo 8]. El Comité urge al Gobierno a que le haga llegar sin más dilación sus observaciones sobre los alegatos de la organización querellante y a que se muestre más cooperativo en el futuro. El Comité recuerda al Gobierno que tiene la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina.*
- 501.** *Por consiguiente, de conformidad con las reglas de procedimiento aplicables [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
- 502.** *El Comité recuerda que el objetivo del procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar los alegatos de vulneración de la libertad sindical consiste en velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, éstos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra para un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, párrafo 31].*
- 503.** *En estas condiciones, al tiempo que recuerda que el presente caso hace referencia a hechos que tuvieron lugar entre noviembre de 2008 y mayo de 2013 y en él se presentan alegatos sobre el uso desproporcionado de la fuerza contra los huelguistas por parte de la policía, el arresto y detención reiterados de dirigentes de la TEAM, su despido injustificado, y el incumplimiento de la decisión judicial por la que se ordenaba su reintegro sin pérdida de salario, el Comité se ve en la obligación de reiterar las conclusiones y las recomendaciones formuladas cuando examinó el caso en su reunión de octubre de 2015 [véase 376.º informe, párrafos 729 a 750].*

Recomendaciones del Comité

504. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde el último examen de la queja en octubre de 2015, el Gobierno no haya respondido, una vez más, a los alegatos de la organización querellante, pese a que en varias ocasiones se le ha invitado a hacerlo, incluso mediante un llamamiento urgente. El Comité urge al Gobierno a que le haga llegar sin más dilación sus observaciones sobre los alegatos formulados por la organización querellante y que se muestre más cooperativo en el futuro. El Comité recuerda al Gobierno la posibilidad de recurrir a la asistencia técnica de la Oficina;*
- b) el Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los motivos del arresto y detención de los afiliados de la TEAM en las tres ocasiones mencionadas (diciembre de 2008, abril de 2009 y mayo de 2013) y, en caso de que se demuestre que fueron arrestados como consecuencia de sus actividades sindicales, a que exija que los responsables asuman responsabilidades y a que tome las medidas necesarias para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de que en el futuro no se recurra al arresto y la detención de los sindicalistas por motivos relacionados con sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;*
- c) el Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias a fin de que se aplique inmediatamente la decisión judicial por la que se ordena el reintegro de los dirigentes de la TEAM y el pago de los salarios atrasados restantes, y a que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;*
- d) el Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente de los alegatos en el presente caso en relación con el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía, y a que se asegure de que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de que estas situaciones no vuelvan a ocurrir en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- e) el Comité pide al Gobierno que obtenga informaciones de las organizaciones de empleadores concernidas a fin disponer de sus puntos de vista, así como el de la empresa concernida, sobre las cuestiones en instancia.*

CASO NÚM. 2902

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno del Pakistán
presentada por
el Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro
de Energía Eléctrica de Karachi (KESC)**

Alegatos: la organización querellante alega que la dirección de una compañía eléctrica se ha negado a aplicar un acuerdo tripartito del que es parte. Alega, además, que la dirección de la empresa ordenó abrir fuego contra los trabajadores que participaban en la protesta, lo que causó nueve heridos, e interpuso demandas penales contra 30 representantes sindicales

- 505.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2015 y, en esa ocasión, presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 374.º informe, párrafos 587 a 598, aprobado por el Consejo de Administración en su 323.ª reunión].
- 506.** El Gobierno formuló observaciones parciales en sus comunicaciones de fechas 28 de mayo y 21 de agosto de 2015.
- 507.** El Pakistán ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 508.** En su reunión de marzo de 2015, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 374.º informe, párrafo 598]:
- a) el Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde que la queja se examinó por última vez, el Gobierno no haya respondido a ninguna de las recomendaciones pendientes del Comité. El Comité insta al Gobierno a que demuestre más cooperación en el futuro;
 - b) el Comité pide al Gobierno que aclare a qué acuerdo se refiere en su anterior respuesta y, de existir un acuerdo más reciente, que le transmita una copia del mismo. Además, el Comité pide una vez más al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si el acuerdo de julio de 2011 se ha aplicado ya;
 - c) habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité pide una vez más al Gobierno que proporcione información sobre la investigación de los alegatos de: i) uso de la violencia contra sindicalistas durante una manifestación de protesta por la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito, lo que causó nueve heridos, y ii) despido de 30 representantes sindicales tras esa manifestación y/o interposición de demandas penales contra ellos, con objeto de aclarar plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los responsables y evitar que tales actos se repitan. El Comité espera que, de determinarse que los sindicalistas fueron despedidos o acusados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome todas las medidas necesarias para asegurar su reintegro y el abandono de todos los cargos pendientes. Si el reintegro no fuera posible por motivos objetivos e imperiosos, el Comité pide al Gobierno

que tome las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas afectados reciban una indemnización adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria contra los actos antisindicales, y

- d) recordando que la ordenanza presidencial núm. IV de 1999 — que enmendaba la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo con objeto de sancionar con penas de prisión la organización de una conmoción civil, incluidas las huelgas ilegales o las huelgas de celo — ha sido derogada y ya no está en vigor, y tomando nota de que según los alegatos de la organización querellante se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que indique en virtud de qué disposiciones de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo fueron acusados los representantes sindicales y le invita a asegurarse de que los cargos sean abandonados si se verifica que están relacionados con el ejercicio de una actividad sindical legítima.

B. Respuesta del Gobierno

509. En sus comunicaciones de fechas 28 de mayo y 21 de agosto de 2015, el Gobierno indica que: i) el Tribunal Superior de Sindh, en virtud de una solicitud de auto presentada por la dirección de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (en adelante la compañía eléctrica), impidió a los miembros del organismo judicial de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) de Karachi conocer de las peticiones de los miembros del Sindicato Obrero de la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC); ii) a raíz de la reunión que mantuvieron en marzo de 2015 el Secretario Federal del Ministerio de Pakistán en el Exterior y Desarrollo de los Recursos Humanos (OPHRD) y el Presidente del Comité, se solicitó al Ministerio de Derecho, Justicia y Derechos Humanos que nombrase a un asesor encargado de velar por que la suspensión concedida por el Tribunal Superior de Sindh fuese objeto de anulación, lo que permitiría a la NIRC conocer de los casos pendientes de los trabajadores de la compañía eléctrica y pronunciarse al respecto; iii) el Ministerio de Derecho, Justicia y Derechos Humanos nombró al Fiscal General Adjunto del Tribunal Superior de Sindh representante del Gobierno ante dicho Tribunal, con miras a la anulación de la suspensión; iv) el Ministerio de OPHRD organizó una reunión entre la dirección de la empresa y la organización querellante para facilitar la resolución de las cuestiones pendientes, sin embargo, la dirección no asistió a la misma so pretexto de que el asunto se hallaba *sub iudice* y de que una serie de casos incoados contra la organización querellante seguían pendientes de resolución ante el Tribunal Superior de Sindh; v) la empresa afirmó que los casos de reintegro de los trabajadores también seguían pendientes ante el organismo judicial de la NIRC de Karachi, debido a la suspensión concedida por el Tribunal Superior de Sindh, y que no podía formular observaciones adicionales sobre este asunto por encontrarse *sub iudice*, y vi) el Ministerio de OPHRD colabora activamente con el Departamento de Trabajo de la provincia de Sindh, a fin de resolver la cuestión, y cualesquiera novedades al respecto se comunicarían directamente al Comité. El Gobierno añade que la Federación de Empleadores de Pakistán (EFP) indicó que la mayoría de los 4 500 trabajadores que se vieron afectados por la reducción de plantilla de 2011 se acogieron al plan de separación voluntaria ofrecido por la empresa.

C. Conclusiones del Comité

510. *El Comité recuerda que la queja relativa al presente caso se interpuso en 2011 y que, en la misma se alegaba que la dirección de la compañía eléctrica se había negado a aplicar un acuerdo tripartito del que la organización querellante era parte, había hecho uso de la violencia contra los trabajadores que participaron en una manifestación de protesta y había despedido a una serie de representantes sindicales y/o interpuesto demandas penales contra ellos.*

511. *Con respecto al alegato según el cual la dirección se negaba a aplicar un acuerdo tripartito del que la organización querellante era parte, el Comité recuerda que el acuerdo en cuestión se firmó en julio de 2011 y preveía la reasignación de los 4 500 trabajadores de la empresa declarados «excedentarios», así como el pago de los salarios no percibidos. El Comité recuerda asimismo que el Gobierno ha aludido previamente a un acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa y la organización querellante, como resultado de la eficaz intervención del Gobernador de Sindh, pero no ha especificado si se refiere al acuerdo tripartito de julio de 2011 o a un acuerdo más reciente en el que se abordasen los alegatos en materia de actos violentos y despidos. Habida cuenta de la indicación del Gobierno según la cual, de acuerdo con la Federación de Empleadores de Pakistán (EFP), la mayoría de los 4 500 trabajadores que se vieron afectados por la reducción de plantilla se acogieron al plan de separación voluntaria ofrecido por la empresa, el Comité observa que no parece haberse aplicado el acuerdo de julio de 2011, en el que se preveía la reasignación de los trabajadores despedidos. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que indique si el acuerdo de julio de 2011 ha sido reemplazado por otro acuerdo posterior y, en caso afirmativo, que le proporcione más información al respecto, incluidas las cuestiones abarcadas, y que especifique la situación laboral de los trabajadores despedidos que no aceptaron el esquema de separación voluntaria ofrecido por la empresa.*
512. *El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno según la cual el Tribunal Superior de Sindh, en virtud de una solicitud de auto presentada por la dirección de la compañía eléctrica, impidió a los miembros del organismo judicial de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NIRC) de Karachi conocer de las peticiones de los miembros de la KESC, pero se adoptaron o proyectaron diversas medidas encaminadas a la resolución de esta cuestión, entre ellas: el nombramiento de un asesor encargado de velar por que la suspensión concedida por el Tribunal Superior de Sindh fuese objeto de anulación, el nombramiento del Fiscal General Adjunto del Tribunal Superior de Sindh como representante del Gobierno ante dicho Tribunal y la colaboración del Gobierno con el Departamento de Trabajo de la provincia de Sindh, así como sus esfuerzos, si bien infructuosos, por organizar una reunión entre la dirección de la empresa y la organización querellante para facilitar la resolución de los problemas. El Comité toma debida nota de estas medidas, no obstante observa que, de acuerdo con la información proporcionada, la suspensión concedida por el Tribunal Superior de Sindh aún no ha sido anulada y la NIRC sigue sin poder conocer de las peticiones de trabajadores de la KESC. Al tiempo que señala que la información proporcionada no permite determinar el fondo de las peticiones de los trabajadores — ya que éstas podrían guardar relación con cualquier alegato de la organización querellante: aplicación del acuerdo de julio de 2011, violencia durante una manifestación pública en agosto de 2011, despido de 30 representantes sindicales tras esa manifestación y/o interposición de demandas penales contra ellos —, el Comité recuerda que el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafos 820 y 105]. El Comité espera que el Tribunal Superior de Sindh se pronunciará al respecto sin demora, de manera que la NIRC o el organismo judicial competente puedan realizar un examen eficaz de las reclamaciones en materia de discriminación antisindical. Por otra parte, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los trabajadores afectados tengan un acceso efectivo a dichos medios de reparación por cualesquiera presuntos perjuicios fundados en su afiliación o sus actividades sindicales, y le urge a que promueva la negociación entre la organización querellante y la empresa, con miras a la resolución de todas las cuestiones pendientes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto.*

- 513.** *En relación con los alegatos según los cuales varios miembros del sindicato fueron víctimas de violencia y nueve resultaron heridos durante la manifestación organizada en agosto de 2011, ante la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito de julio de ese mismo año, y, a continuación, se procedió al despido de 30 representantes sindicales y/o la interposición de demandas penales contra ellos, el Comité lamenta que el Gobierno, una vez más, no haya proporcionado información acerca de las medidas adoptadas para iniciar investigaciones independientes a ese respecto. En consecuencia, el Comité insta al Gobierno a que facilite información sobre las investigaciones iniciadas con respecto a dichos alegatos, a fin de aclarar plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los responsables y evitar que tales actos se repitan. En ese sentido, espera que, de determinarse que los sindicalistas fueron despedidos o acusados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome todas las medidas necesarias para asegurar su reintegro y el retiro de todos los cargos pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas afectados reciban una compensación adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria contra actos de discriminación antisindical.*
- 514.** *Recordando que la ordenanza presidencial núm. IV de 1999 — que enmendaba la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo con objeto de sancionar con penas de prisión la organización de una conmoción civil, incluidas las huelgas ilegales o las huelgas de celo — ha sido derogada y ya no está en vigor, y tomando nota de que según los alegatos de la organización querellante se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que indique en virtud de qué disposiciones de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo fueron acusados los representantes sindicales y le invita a asegurarse de que los cargos sean abandonados si se verifica que están relacionados con el ejercicio de una actividad sindical legítima.*

Recomendaciones del Comité

- 515.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que indique si el acuerdo de julio de 2011 ha sido reemplazado por otro acuerdo posterior y, en caso afirmativo, que le proporcione más información al respecto, incluidas las cuestiones abarcadas, y especifique la situación laboral de los trabajadores despedidos que no aceptaron el esquema de separación voluntaria ofrecido por la empresa;*
 - b) el Comité espera que el Tribunal Superior de Sindh se pronunciará respecto de las cuestiones vinculadas a las peticiones de los trabajadores de la KESC sin demora, de manera que la NIRC o el organismo judicial competente puedan realizar un examen eficaz de las reclamaciones en materia de discriminación antisindical. Por otra parte, el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los trabajadores afectados tengan un acceso efectivo a dichos medios de reparación por cualesquiera presuntos perjuicios fundados en su afiliación o sus actividades sindicales, y le urge a que promueva la negociación entre la organización querellante y la empresa, con miras a la resolución de todas las cuestiones pendientes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre los progresos realizados al respecto;*
 - c) habida cuenta de la gravedad de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité insta al Gobierno a que proporcione información sobre la*

investigación de los alegatos de: i) uso de la violencia contra sindicalistas durante la manifestación organizada en agosto de 2011 ante la negativa de la empresa a aplicar el acuerdo tripartito de julio de 2011, lo que causó nueve heridos, y ii) despido de 30 representantes sindicales tras esa manifestación y/o interposición de demandas penales contra ellos, con objeto de aclarar plenamente los hechos, determinar responsabilidades, sancionar a los responsables y evitar que tales actos se repitan. En ese sentido, espera que, de determinarse que los sindicalistas fueron despedidos o acusados por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, el Gobierno tome todas las medidas necesarias para asegurar su reintegro y el retiro de todos los cargos pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas afectados reciban una compensación adecuada que represente una sanción suficientemente disuasoria contra actos de discriminación antisindical, y

- d) recordando que la ordenanza presidencial núm. IV de 1999 — que enmendaba la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo con objeto de sancionar con penas de prisión la organización de una conmoción civil, incluidas las huelgas ilegales o las huelgas de celo — ha sido derogada y ya no está en vigor, y tomando nota de que según los alegatos de la organización querellante se presentaron cargos contra representantes sindicales en virtud de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo, el Comité pide una vez más al Gobierno que indique en virtud de qué disposiciones de la Ley sobre Lucha contra el Terrorismo fueron acusados los representantes sindicales y le invita a asegurarse de que los cargos sean abandonados si se verifica que están relacionados con el ejercicio de una actividad sindical legítima.*

CASO NÚM. 3019

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

Queja contra el Gobierno del Paraguay presentada por

- **la Central Nacional de Trabajadores (CNT),**
- **la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) y**
- **la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA)**

Alegatos: deficiencias en los procedimientos sancionatorios de la Inspección del Trabajo con prácticas de corrupción, trabas a la constitución de sindicatos, despidos de dirigentes y sindicalistas, obstáculos a la negociación colectiva y discriminación antisindical

- 516.** El Comité examinó este caso en su reunión de octubre de 2015 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 376.º informe, párrafos 825 a 847].

La Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A) envió nuevos alegatos por comunicación de fecha 20 de julio de 2016.

- 517.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 9 de noviembre de 2016, 9 de enero y 6 de febrero de 2017.
- 518.** El Paraguay ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

519. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 376.º informe, párrafo 847]:

- a) teniendo en cuenta que el artículo 292 del Código del Trabajo, al exigir un 20 por ciento de trabajadores afiliados para instituciones del sector público de hasta 500 trabajadores dependientes, podría resultar en un requerimiento de hasta 100 trabajadores para constituir un sindicato, el Comité pide al Gobierno que revise esta disposición en consulta con los interlocutores sociales concernidos para que no restrinja efectivamente el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes;
- b) el Comité urge al Gobierno que se le proporcione informaciones detalladas sobre las supuestas irregularidades legales en la constitución del SINFAPAVI, en virtud de las cuales se habría denegado su inscripción definitiva. Asimismo, a la luz de la existencia de numerosos alegatos de injerencia patronal en la utilización de disposiciones legales para objetar la inscripción definitiva de sindicatos, el Comité invita al Gobierno a que se evalúe tripartitamente la utilización de las facultades de los empleadores para impugnar la inscripción de sindicatos;
- c) el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones adicionales sobre las alegaciones de despidos antisindicales en contra de las empresas MAEHARA e IPFSA. A este respecto, teniendo en cuenta el carácter general de los alegatos de discriminación antisindical formulados, el Comité invita a las organizaciones querellantes a brindar informaciones adicionales para permitir que el Comité pueda examinar éstos y otros alegatos de despidos y discriminación antisindicales con más detalle y pedir al Gobierno las observaciones adicionales que sean pertinentes;
- d) igualmente, el Comité invita al Gobierno a que celebre consultas con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de mecanismos para garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, incluyendo procedimientos rápidos e imparciales, con recursos y sanciones suficientemente disuasivos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- e) el Comité espera firmemente que el Gobierno le brinde más informaciones sobre los motivos de la detención de sindicalistas protestando frente a las instalaciones de la empresa MAEHARA, y que le mantenga informado del resultado del procedimiento iniciado a raíz de dicha detención, y
- f) el Comité pide al Gobierno que proporcione sus observaciones en relación a los alegatos sin respuesta que se refieren a las alegaciones siguientes: 1) procedimientos de las autoridades laborales en caso de infracciones laborales o de los derechos sindicales con un alto grado de corrupción y con duración de un año; omisión de tratamiento de denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, y realización de las visitas de la inspección del trabajo sin dar participación a dichas organizaciones; 2) la negativa del Ministerio del Trabajo a registrar más del 90 por ciento de los contratos colectivos en el ámbito de la función pública; 3) pasividad de las autoridades laborales ante la sustitución ilegal de huelguistas por otros trabajadores, y 4) anulación del registro sindical del Sindicato de los Trabajadores de la Empresa DORAM S.A. El Comité asimismo invita al Gobierno a que someta estas cuestiones al diálogo tripartito con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y a que le mantenga informado al respecto.

B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

- 520.** Por comunicación de fecha 20 de julio de 2016, la CUT-A denuncia que el banco Citibank (en adelante el banco) cometió actos de discriminación antisindical en contra del Sr. Oscar Ricardo Paredes Dürrling, quien trabajó en el banco de 1980 a 2014 y quien fue miembro de la comisión directiva del Sindicato de Empleados del Citibank (SECP) (sindicato que dejó de existir alrededor del año 1997). La CUT-A indica que de acuerdo al mecanismo de reajuste salarial pactado en el convenio colectivo de condiciones de trabajo celebrado en 1995 por el SECP, el salario del Sr. Paredes Dürrling debería de haberse ajustado automáticamente en relación al índice de precios al consumo (IPC). Sin embargo, entre 2002 y 2014 el aumento real del salario del Sr. Paredes Dürrling alcanzó un 7,2 por ciento frente al aumento del IPC que se verificó en un 83,9 por ciento y entre octubre de 2001 y febrero de 2006 su salario se mantuvo invariable. La organización querellante añade que en varias oportunidades el banco intentó conseguir su renuncia o dimisión voluntaria y que durante los últimos doce años éste se sintió discriminado y perseguido.
- 521.** La organización querellante indica que en varias oportunidades el Sr. Paredes Dürrling pidió al banco que reajustara su salario tal como lo había hecho con los demás empleados, a quienes el banco aumentó el salario entre un 48 por ciento y un 219 por ciento pero que tras la negativa constante del banco de reajustar su salario, el 28 de agosto de 2014 el Sr. Paredes Dürrling no concurrió a trabajar y después de 34 años de servicio dio por terminado su contrato de trabajo por falta de pago de salario correspondiente. Según indica la organización querellante, el artículo 84 del Código del Trabajo dispone que la falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenido o acostumbrado constituye una causa justificada de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador. El banco intimó al trabajador a que se reintegrara a su puesto de trabajo, pero éste no se presentó y el 29 de agosto de 2014 interpuso una demanda contra el banco reclamando el reajuste de salarios, regularización de aportes jubilatorios e indemnización por daño moral (ataques verbales y asilamiento social). El banco por su parte le inició una acción reclamando una indemnización por retiro injustificado.
- 522.** La CUT-A adjunta el texto de la demanda que interpuso el Sr. Paredes Dürrling contra el banco, así como una copia de la sentencia de primera instancia emitida el 8 de abril de 2016 por el Juzgado Laboral de Tercer Turno de la cual surge que: i) la cláusula del convenio colectivo de 1995 relativa al reajuste de salarios está vigente por haberse incorporado al contrato de trabajo del actor; ii) en consecuencia se ordena al banco a que indemnizara al actor la suma reclamada; iii) se desestima la acción promovida por el banco reclamando una indemnización por retiro injustificado, y iv) se desestima el resarcimiento por la omisión de pago a la caja jubilatoria y una indemnización por daño moral, siendo que el actor no demostró haber sido víctima de «mobbing». El Sr. Paredes Dürrling apeló dicha sentencia y el expediente se encuentra actualmente ante el Tribunal de Apelación en lo Laboral, Primera Sala.

C. Respuesta del Gobierno

- 523.** En su comunicación de 9 de noviembre de 2016, el Gobierno responde a los nuevos alegatos de discriminación antisindical presentados por la CUT-A. El Gobierno transmite las observaciones del banco así como sus propias observaciones, según las cuales: i) el reclamo del Sr. Paredes Dürrling contra el banco se encuentra actualmente ante el Tribunal de Apelación en lo Laboral, Primera Sala, en estado de «autos para sentencia»; ii) el banco no ha cometido actos de discriminación antisindical siendo que la sucursal del banco en el Paraguay no tiene sindicato de trabajadores; el último sindicato dejó de estar activo aproximadamente en 1997; no obra registro de que el Sr. Paredes Dürrling haya sido dirigente del mismo y éste jamás invocó calidad sindical en el proceso judicial que él mismo inició; iii) el banco no reajustó el salario en función del convenio colectivo de 1995 porque

éste sólo estuvo vigente hasta 1997 y el salario no puede compararse al de sus compañeros de trabajo, quienes ocupan cargos distintos, y iv) el banco no despidió al Sr. Paredes Dürrling sino que éste intimó al banco al pago de una suma determinada en un plazo de 48 horas en concepto de reajuste salarial y daños, dándose por retirado incluso antes del vencimiento de ese plazo.

- 524.** El Gobierno adjunta a su comunicación varios documentos, entre los cuales se encuentran: i) una copia de la resolución núm. 400 del Ministerio de Trabajo de fecha 31 de julio de 2001 que registra a los integrantes de la última comisión directiva del SECP electos en asamblea general extraordinaria de fecha 5 de abril de 2001, entre los cuales no se encuentra el Sr. Paredes Dürrling, y ii) copia de un informe del departamento de relaciones colectivas y registro sindical del Ministerio de Trabajo en la que consta que el sindicato se encuentra «inactivo» desde 2001.
- 525.** En sus comunicaciones de 9 de enero y 6 de febrero de 2017, el Gobierno transmite sus observaciones en relación con las recomendaciones formuladas por el Comité en el examen anterior del caso. En cuanto a la recomendación *a*) del Comité (revisar el artículo 292 del Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales concernidos, ya que exige un 20 por ciento de trabajadores afiliados para instituciones del sector público de hasta 500 trabajadores dependientes, y ello podría resultar en un requerimiento de hasta 100 trabajadores para constituir un sindicato, lo cual restringiría el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes), el Gobierno indica que: i) este artículo del Código del Trabajo no ha sido observado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en lo referente a la conformación de sindicatos en el sector público; ii) a fin de evitar indicar un número mínimo demasiado estricto para los funcionarios públicos, la legislación nacional ha dispuesto un porcentaje de los mismos, de manera a no entorpecer sus posibilidades de constituir libremente sus organizaciones, y iii) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha realizado numerosos esfuerzos para facilitar la constitución de los sindicatos tales como la instalación de un sistema de registro sindical en línea que permite la agilización de los trámites por parte de las organizaciones.
- 526.** En cuanto a la recomendación *b*) del Comité (informaciones detalladas sobre las irregularidades legales en la constitución del Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Paraguaya de Vidrios (SINFAPAVI) en virtud de las cuales se habría denegado su inscripción definitiva y llevar a cabo una evaluación tripartita acerca de la utilización de las facultades de los empleadores para impugnar la inscripción de sindicatos) el Gobierno indica que si bien la asesoría jurídica de la dirección general del trabajo aconsejó la inscripción provisoria del SINFAPAVI, el representante de la empresa formuló objeciones a dicha inscripción sobre la base de que: i) la inscripción no reunía los requisitos formales del capítulo III del Código del Trabajo; ii) el secretario general del sindicato se había desvinculado de la empresa por voluntad propia y por motivos particulares, y iii) el sindicato no tenía la cantidad de asociados requerida para conformar un sindicato. El Gobierno destaca que los directivos del Sindicato se abstuvieron de contestar las objeciones formuladas y que, en consecuencia, no se convirtió en definitiva la inscripción del mismo. El Gobierno informa asimismo que por decreto núm. 5159, de 18 de abril de 2016, se creó un Consejo Consultivo Tripartito, presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se reúne al menos una vez por mes para evaluar temas de índole socioeconómico y laboral y emitir recomendaciones en cuestiones que guardan relación con la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 527.** En relación a la recomendación *c*) del Comité el Gobierno transmite las observaciones de la empresa MAEHARA, según las cuales las desvinculaciones de los trabajadores se debieron a una reestructuración que llevó a cabo la empresa para reducir su faena y adaptarse a las normas ambientales y tecnológicas. La empresa señala asimismo que los trabajadores

recibieron la indemnización correspondiente y que a quienes se negaron a percibir sus liquidaciones de haberes, se les inició un juicio de pago en consignación con el objetivo de depositar los haberes en cuentas judiciales. Según la empresa, los trabajadores desvinculados conformaron un sindicato inmediatamente después de haber sido desligados de sus puestos de trabajo y el pedido de inscripción de dicho sindicato fue denegado por la Autoridad Administrativa del Trabajo por no contar con el número mínimo de afiliados exigido por el artículo 292 del Código del Trabajo (20 miembros para constituir un sindicato de empresa).

- 528.** En cuanto a la recomendación *d)* del Comité (consultas con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de mecanismos para garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical), el Gobierno informa que en abril de 2014, se firmó un acta de compromiso entre el sector público y las centrales sindicales y que se han implementado mesas de diálogo en las que las centrales sindicales han solicitado capacitación sobre el cumplimiento de leyes referentes a la libertad sindical. Asimismo, el Gobierno destaca que se ha creado un sistema de inscripción y actualización de datos en línea donde los sindicatos pueden hacer seguimiento de expedientes o gestión de documentos, desburocratizando así las gestiones.
- 529.** En relación a la recomendación *e)* del Comité (informaciones sobre los motivos de la detención de sindicalistas protestando frente a las instalaciones de una empresa), el Gobierno transmite las observaciones de la empresa, de las que surge que las detenciones de los Sres. Leoncio Brítez, Gustavo Adolfo Jara Aquino y Teodoro Enciso, se efectuaron como consecuencia de las denuncias realizadas en abril de 2012 ante la Policía Nacional dado que estas personas venían realizando hechos de vandalismo en la entrada de la empresa, portando palos de madera, quemando cubiertas de neumáticos e imposibilitando el acceso a la empresa. El Gobierno destaca que, según surge de las denuncias, el acta policial y la orden de detención de 24 de abril de 2012, las detenciones fueron ordenadas por la presunta comisión de hechos punibles contra la seguridad de la convivencia de las personas y perturbación de la paz pública, lo cual no guarda relación con asuntos de índole sindical. El Gobierno anexa los informes del Ministerio Público y de la Policía Nacional que están vinculados a la causa penal en instancia en contra de los detenidos.
- 530.** En relación a la recomendación *f)*, 1), del Comité (procedimientos de las autoridades laborales en caso de infracciones laborales o de los derechos sindicales con un alto grado de corrupción y con duración de un año; omisión de tratamiento de denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, y realización de las visitas de la inspección del trabajo sin dar participación a dichas organizaciones) el Gobierno indica que a las denuncias y pedidos de inspección por parte de las organizaciones sindicales se les da curso a través de la emisión de órdenes y que cuando un inspector del trabajo realiza la tarea inspectiva en los centros de trabajo, es acompañado por un representante de la patronal y un representante del sindicato si existiere o por el trabajador más antiguo de la empresa, si la patronal permite el acceso de estos dirigentes dentro del recinto laboral. El Gobierno añade que una de sus prioridades es modernizar la inspección laboral y lograr que los procedimientos de inspección sean más eficientes. En ese sentido, el Gobierno informa que en 2015 se contrataron 30 nuevos inspectores del trabajo a quienes se capacitó en temas relacionados con los convenios ratificados por el país. El Gobierno destaca, asimismo, que se han implementado distintas medidas para luchar contra la corrupción, tales como la habilitación de un portal de denuncias sobre supuestos hechos de corrupción que afectan a instituciones públicas y la creación de la Dirección de Anticorrupción y Transparencia, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 531.** En cuanto a la recomendación *f)*, 2), del Comité (la negativa del Ministerio de Trabajo a registrar más del 90 por ciento de los contratos colectivos en el ámbito de la función pública), el Gobierno indica que: i) compete a la Secretaría de la Función Pública homologar y registrar los contratos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los organismos y

entidades del Estado cuando ellos reúnen los requisitos de fondo y de forma para su validez; ii) los contratos colectivos deben adecuarse a lo dispuesto por la Ley núm. 508/1994 de la Negociación Colectiva en el Sector Público; iii) en los proyectos de contratos colectivos presentados ante dicha Secretaría de Estado se habían incluido beneficios para los funcionarios públicos que escapaban a la posibilidad de negociación por parte de la máxima autoridad de la institución a que pertenecen, por lo cual este tipo de cláusulas impidieron su aprobación, y iv) los beneficios para el sector público ya están previstos en la ley núm. 1626/2000 y en la Ley de Presupuesto General de la Nación, por lo que no corresponde su inclusión en un contrato colectivo, pues las autoridades públicas no tienen competencia legal para negociar sobre esos temas.

- 532.** En cuanto a la recomendación *f)*, 3), del Comité (pasividad de las autoridades laborales ante la sustitución ilegal de huelguistas por otros trabajadores) el Gobierno indica que el inspector del trabajo verifica la no sustitución de los huelguistas durante el desarrollo de la misma, declarada y comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo con una antelación determinada. En caso de que se constate un sustituto, se informa al superior y se eleva a la asesoría jurídica. El Gobierno cita los nombres de algunas empresas en las que se realizó un control de sustitutos en los años 2014 y 2015.
- 533.** En relación a la recomendación *f)*, 4), del Comité (anulación del registro sindical del Sindicato de los Trabajadores de la Empresa DORAM S.A.) el Gobierno indica que si bien el representante de la empresa presentó objeciones a la constitución del sindicato, éstas fueron contestadas por el secretario general del sindicato y la asesoría jurídica del Ministerio aconsejó rechazar las objeciones y proceder a la inscripción definitiva del mismo. Sin embargo, con posterioridad a ello, los miembros de la comisión directiva del sindicato (excepto el secretario general) comunicaron su voluntad de dejar sin efecto el reconocimiento definitivo del sindicato dado que varios de ellos se habían desvinculado de la empresa. Aunque el secretario general del sindicato urgió a que se dictara resolución de reconocimiento definitivo del sindicato, la asesoría jurídica del Ministerio recomendó hacer lugar a lo petitionado por los recurrentes y dejar sin efecto la inscripción definitiva del sindicato. el secretario general del sindicato interpuso recurso de apelación ante tal decisión pero luego desistió del mismo por lo que se archivó el expediente.

D. Conclusiones del Comité

- 534.** *El Comité recuerda que este caso trata de deficiencias en los procedimientos sancionatorios de la Inspección del Trabajo con prácticas de corrupción, trabas a la constitución de sindicatos, despidos de dirigentes y sindicalistas, obstáculos a la negociación colectiva y discriminación antisindical.*
- 535.** *En relación a la recomendación a) (revisar el artículo 292 del Código del Trabajo en consulta con los interlocutores sociales concernidos), el Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno, según las cuales: i) este artículo del Código del Trabajo no ha sido observado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en lo referente a la conformación de sindicatos en el sector público; ii) a fin de evitar indicar un número mínimo demasiado estricto para los funcionarios públicos, la legislación nacional ha dispuesto un porcentaje de los mismos, de manera a no entorpecer sus posibilidades de constituir libremente sus organizaciones, y iii) el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha realizado numerosos esfuerzos para facilitar la constitución de los sindicatos tales como la instalación de un sistema de registro sindical en línea que permite la agilización de los trámites por parte de las organizaciones. El Comité recuerda que en este caso examinó alegatos concretos sobre la manera en la que el artículo 292 del Código del Trabajo restringe los derechos de las organizaciones de trabajadores del sector público y observó que una exigencia de un 20 por ciento de trabajadores afiliados para instituciones del sector público de hasta*

500 trabajadores dependientes podría resultar en un requerimiento de hasta 100 trabajadores para constituir un sindicato, y que ello podría restringir efectivamente el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes. A la luz de lo anterior, el Comité pide nuevamente al Gobierno que celebre consultas con los interlocutores sociales concernidos en aras de asegurar que esta disposición no restrinja efectivamente el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

- 536.** *En relación a la recomendación b) de su último examen del caso (supuestas irregularidades legales en la constitución del SINFAPAVI en virtud de las cuales se habría denegado su inscripción definitiva), el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que si bien la asesoría jurídica de la dirección general del trabajo aconsejó su inscripción provisoria, la empresa formuló objeciones sobre la base de que: i) la inscripción no reunía los requisitos formales del capítulo III del Código del Trabajo; ii) el secretario general del sindicato se había desvinculado de la empresa por voluntad propia, y iii) el sindicato no tenía la cantidad de asociados requerida para conformar un sindicato. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca que los directivos del sindicato se abstuvieron de contestar las objeciones formuladas y que, en consecuencia, no se convirtió en definitiva la inscripción del mismo. El Comité observa que de los documentos suministrados por el Gobierno surge que 20 miembros del sindicato renunciaron voluntariamente a su calidad de tales en los días 21 y 22 de junio de 2011, esto es, unos días antes de que el sindicato solicitara su inscripción ante la Dirección General del Trabajo. El Comité observa asimismo que estas renunciaciones voluntarias de asociados del SINFAPAVI permitieron a la empresa objetar la inscripción definitiva del sindicato.*
- 537.** *El Comité también había pedido al Gobierno en su recomendación b) que, a la luz de la existencia de numerosos alegatos de injerencia patronal en la utilización de disposiciones legales para objetar la inscripción definitiva de sindicatos, se llevara a cabo una evaluación tripartita acerca de la utilización de las facultades de los empleadores para impugnar la inscripción de sindicatos. Al respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en abril de 2016 se creó un Consejo Consultivo Tripartito, presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se reúne al menos una vez por mes para evaluar temas de índole socioeconómico y laboral y emitir recomendaciones en cuestiones que guardan relación con la competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de las discusiones tripartitas que tengan lugar en dicho Consejo Consultivo o en cualquier otro ámbito acerca de la utilización de las facultades de los empleadores para impugnar la inscripción de sindicatos.*
- 538.** *En lo que respecta a la recomendación c), el Comité toma nota de las observaciones de la empresa, transmitidas por el Gobierno, según las cuales: i) las desvinculaciones de los trabajadores se debieron a una reestructuración que llevó a cabo la empresa para reducir su faena; ii) los trabajadores recibieron la indemnización correspondiente y que a quienes se negaron a percibir sus liquidaciones de haberes, se les inició un juicio de pago en consignación con el objetivo de depositar los haberes en cuentas judiciales, y iii) los trabajadores desvinculados conformaron un sindicato después de haber sido desligados de sus puestos de trabajo, el cual no pudo ser inscrito por no contar con el número mínimo de afiliados exigido por el artículo 292 del Código del Trabajo (20 miembros cuando se trata de un sindicato de empresa). El Comité, al tiempo que toma debida nota de las observaciones de la empresa, recuerda que dado el carácter general de los alegatos de discriminación antisindical formulados, había invitado a las organizaciones querellantes a que brindaran informaciones adicionales que permitieran al Comité examinar éstos y otros alegatos de despidos y discriminación antisindicales con más detalle y pedirle al Gobierno las observaciones adicionales pertinentes. Tomando nota de que las organizaciones querellantes no han brindado dichas informaciones, y que en ausencia de las mismas no es*

posible examinar los alegatos de despidos antisindicales en detalle, el Comité no proseguirá con el examen de los mismos.

- 539.** *En cuanto a la recomendación d) (consultas con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de mecanismos para garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en abril de 2014, se firmó un acta de compromiso entre el sector público y las centrales sindicales, en virtud de la cual se han implementado mesas de diálogo en temas de libertad sindical en las que las centrales sindicales han solicitado capacitación sobre el cumplimiento de leyes referentes a la libertad sindical. El Comité toma nota, asimismo, de que el Gobierno destaca que se ha creado un sistema de inscripción y actualización de datos en línea donde los sindicatos pueden hacer seguimiento de expedientes o gestión de documentos, desburocratizando las gestiones. Recordando que durante muchos años la CEACR ha venido observando la necesidad de reforzar las disposiciones legales contra la discriminación antisindical y que este Comité ha pedido en el pasado al Gobierno «que se asegure, en consulta con los interlocutores sociales, de la existencia y eficacia de procedimientos nacionales para prevenir o sancionar los actos de discriminación antisindical» [véase 355.º informe, caso núm. 2648, párrafo 963], el Comité pide al Gobierno que informe a la CEACR, a la que remite los aspectos legislativos del caso, acerca de las consultas celebradas con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de mecanismos para garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, incluyendo procedimientos rápidos e imparciales, con recursos y sanciones suficientemente disuasivos.*
- 540.** *En relación a la recomendación e), el Comité toma nota de que el Gobierno transmite las observaciones de la empresa, según las cuales las detenciones de los Sres. Leoncio Brítez, Gustavo Adolfo Jara Aquino y Teodoro Enciso, se realizaron como consecuencia de las denuncias realizadas en abril de 2012 ante la Policía Nacional dado que estas personas venían realizando hechos de vandalismo en la entrada de la empresa, portando palos de madera, quemando cubiertas de neumáticos e imposibilitando el acceso a la empresa. El Gobierno destaca que, según surge de las denuncias, el acta policial y la orden de detención de 24 de abril de 2012, las detenciones fueron ordenadas por la presunta comisión de hechos punibles contra la seguridad de la convivencia de las personas y perturbación de la paz pública, lo cual no guarda relación con asuntos de índole sindical. Observando que, según surge de los informes del Ministerio Público y de la Policía Nacional anexados por el Gobierno, la orden de detención fue efectuada el 24 de abril de 2012, el Comité insta al Gobierno a que indique si los Sres. Leoncio Brítez, Gustavo Adolfo Jara Aquino y Teodoro Enciso se encuentran o no aún detenidos, que especifique en qué estado se encuentra la causa penal en contra de los mismos y que transmita una copia de las sentencias del tribunal una vez que éstas hayan sido dictadas.*
- 541.** *En relación a la recomendación f), 1), del Comité (procedimientos de las autoridades laborales en caso de infracciones laborales o de los derechos sindicales con un alto grado de corrupción; omisión de tratamiento de denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, y realización de las visitas de la inspección del trabajo sin dar participación a dichas organizaciones) el Comité toma nota de que el Gobierno indica que los inspectores del trabajo realizan la tarea inspectiva en los centros de trabajo acompañados por un representante de la empresa y un representante del sindicato si existiere o por el trabajador más antiguo de la empresa, si la empresa permite el acceso de estos dirigentes dentro del recinto laboral. El Comité toma nota asimismo de que, según indica el Gobierno, una de sus prioridades es modernizar la inspección laboral y lograr que los procedimientos de inspección sean más eficientes y que en 2015 se contrataron 30 nuevos inspectores del trabajo a quienes se capacitó en temas relacionados con los convenios ratificados por el país. El Comité toma nota, asimismo, de las distintas medidas implementadas por el Gobierno para luchar contra la corrupción tales como la habilitación de un portal de*

denuncias sobre supuestos hechos de corrupción que afectan a instituciones públicas y la creación de la Dirección de Anticorrupción y Transparencia, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

542. En relación a la recomendación f), 2), del Comité (la negativa del Ministerio de Trabajo a registrar más del 90 por ciento de los contratos colectivos en el ámbito de la función pública), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que: i) compete a la Secretaría de la Función Pública homologar y registrar los contratos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los organismos y entidades del Estado cuando ellos reúnen los requisitos de fondo y de forma para su validez; ii) los contratos colectivos deben adecuarse a lo dispuesto por la Ley núm. 508/1994 de la Negociación Colectiva en el Sector Público; iii) en los proyectos de contratos colectivos presentados ante dicha Secretaría de Estado se habían incluido beneficios para los funcionarios públicos que escapaban a la posibilidad de negociación por parte de la máxima autoridad de la institución a que pertenecen, por lo cual este tipo de cláusulas impidieron su aprobación, y iv) los beneficios para el sector público ya están previstos en la ley núm. 1626/2000 y en la Ley de Presupuesto General de la Nación, por lo que no corresponde su inclusión en un contrato colectivo, pues las autoridades públicas no tienen competencia legal para negociar sobre esos temas. Al respecto, el Comité ha considerado que el ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera de una manera que tenga por efecto impedir o limitar el cumplimiento de convenios colectivos que hayan previamente negociado los organismos públicos, no es compatible con el principio de la libertad de negociación colectiva [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 1034]. El Comité recuerda, asimismo, que en lo que respecta a la exigencia de un dictamen previo (realizado por las autoridades financieras y no por la entidad o empresa pública de que se trate) sobre los proyectos de contrato colectivo en el sector público y los gastos que implicarían, el Comité señaló que era consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades. Este órgano puede también formular de hecho recomendaciones en función de la política económica del gobierno o velar por que no se produzcan discriminaciones en las condiciones de trabajo de los empleados de distintas entidades o empresas públicas con motivo de la negociación colectiva. Debería preverse pues un mecanismo con objeto de que en el proceso de negociación colectiva en el sector público, las organizaciones sindicales y los empleadores y sus organizaciones en el sector público sean consultados y puedan expresar sus puntos de vista a la autoridad encargada del control de las consecuencias financieras de los proyectos de contratos colectivos. No obstante, independientemente de toda opinión expresada por las autoridades financieras, las partes en la negociación deberían encontrarse en condiciones de poder concluir libremente un acuerdo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 1037]. El Comité invita al Gobierno a que examine esta cuestión relativa a los contratos colectivos en el ámbito de la función pública con los interlocutores sociales concernidos a la luz de los principios mencionados.
543. En cuanto a la recomendación f), 3), del Comité (pasividad de las autoridades laborales ante la sustitución ilegal de huelguistas por otros trabajadores) el Comité toma nota de que el Gobierno indica que el inspector del trabajo verifica la no sustitución de los huelguistas durante el desarrollo de la misma, declarada y comunicada a la Autoridad Administrativa del Trabajo con una antelación determinada. En caso de que se constate un sustituto, se informa al superior y se eleva a la asesoría jurídica. El Gobierno cita los nombres de algunas empresas en las que se realizó un control de sustitutos en los años 2014 y 2015.

- 544.** *En relación a la recomendación f), 4) (anulación del registro de un sindicato) el Comité toma nota de que el Gobierno indica que si bien la asesoría jurídica del Ministerio aconsejó rechazar las objeciones presentadas por la empresa y proceder a la inscripción definitiva del mismo, varios de los miembros de la comisión directiva del sindicato solicitaron que se dejara sin efecto el reconocimiento definitivo del sindicato porque habían dejado de trabajar para la empresa. Si bien el secretario general del sindicato pidió que se reconociera definitivamente al sindicato, la asesoría jurídica del Ministerio recomendó hacer lugar a lo peticionado por los recurrentes y dejar sin efecto la inscripción definitiva del sindicato. El Comité toma nota de que el secretario general del sindicato interpuso recurso de apelación ante tal decisión pero luego desistió del mismo por lo que se archivó el expediente.*
- 545.** *En relación a los nuevos alegatos presentados por la CUT-A en su comunicación de 20 de julio de 2016, el Comité observa que se refieren a actos de discriminación antisindical por parte del banco en contra del Sr. Oscar Ricardo Paredes Dürrling, quien trabajó en el banco de 1980 a 2014 y quien fue miembro de la comisión directiva del sindicato de empleados del banco (sindicato que, según se desprende de los documentos anexados, se encuentra inactivo desde el año 2001). Concretamente la organización querellante alega que en varias oportunidades el banco intentó conseguir su renuncia o dimisión voluntaria y que a partir del año 2001 y a diferencia de sus compañeros de trabajo, el banco dejó de reajustarle el salario en relación al IPC, incumpliendo así el convenio colectivo de 1995. Ante la negativa constante del banco de reajustarle el salario, el 28 de agosto de 2014, el Sr. Paredes Dürrling no concurrió a trabajar y después de 34 años de servicio dio por terminado su contrato de trabajo por falta de pago del salario correspondiente. El banco intimó al trabajador a que se reintegrara a su puesto de trabajo, pero éste no se presentó y el 29 de agosto de 2014 interpuso una demanda contra el banco en la que reclamó el reajuste de salarios, regularización de aportes jubilatorios e indemnización por daño moral (ataques verbales y aislamiento social).*
- 546.** *El Comité toma nota de que según indican la organización querellante y el Gobierno: i) en dicho proceso judicial el banco alegó que no correspondía reajustar el salario en función del convenio colectivo porque éste estuvo vigente hasta 1997 y que el salario no puede compararse al de sus compañeros de trabajo, quienes ocupan cargos distintos; ii) en sentencia dictada el 8 de abril de 2016, el Juzgado Laboral determinó que la cláusula del convenio colectivo relativa al reajuste salarial estaba vigente porque se había integrado al contrato del actor y ordenó al banco a indemnizarle la suma reclamada pero desestimó el resarcimiento por omisión de pago a la caja jubilatoria y la indemnización por daño moral, siendo que el actor no demostró haber sido víctima de «mobbing»; iii) en dicho proceso el actor no alegó que el banco le hubiera discriminado en razón de su afiliación sindical o actividades sindicales, y iv) el Sr. Paredes Dürrling apeló dicha sentencia y el caso se encuentra actualmente ante el Tribunal de Apelación en lo Laboral.*
- 547.** *El Comité observa que, si bien la organización querellante alega que durante los últimos doce años, de un total de 34 años de trabajo, el banco no reajustó el salario del Sr. Paredes Dürrling como debía y que en distintas ocasiones éste se sintió discriminado, de los alegatos o documentos suministrados no se puede comprobar que el banco lo haya discriminado a causa de su afiliación sindical o que se haya negado a reajustar el salario por haber participado en actividades sindicales hasta el año 2001. El Comité observa asimismo que en el proceso ante el Juzgado Laboral, el actor no alegó que el banco le hubiera discriminado en razón de su afiliación sindical o actividades sindicales. A la luz de lo anterior, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.*

Recomendaciones del Comité

548. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité pide nuevamente al Gobierno que celebre consultas con los interlocutores sociales concernidos en aras de asegurar que el artículo 292 del Código del Trabajo no restrinja efectivamente el derecho de los trabajadores del sector público de constituir las organizaciones que estimen convenientes;*
- b) *el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de las discusiones tripartitas que tengan lugar en el Consejo Consultivo Tripartito o en cualquier otro ámbito en relación a la utilización de las facultades de los empleadores para impugnar la inscripción de sindicatos;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que informe a la CEACR, a la que remite los aspectos legislativos del caso, acerca de las consultas celebradas con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de mecanismos para garantizar una protección eficaz contra los actos de discriminación antisindical, incluyendo procedimientos rápidos e imparciales, con recursos y sanciones suficientemente disuasivos;*
- d) *el Comité insta al Gobierno a que indique si los Sres. Leoncio Brítez, Gustavo Adolfo Jara Aquino y Teodoro Enciso se encuentran o no aún detenidos, que especifique en qué estado se encuentra la causa penal en contra de los mismos y que transmita una copia de las sentencias del tribunal una vez que éstas hayan sido dictadas, y*
- e) *el Comité invita al Gobierno a que examine la cuestión relativa a los contratos colectivos en el ámbito de la función pública con los interlocutores sociales concernidos a la luz de los principios mencionados.*

CASO NÚM. 3180

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de Tailandia
presentada por**

- el Sindicato de Thai Airways International (sindicato TG),
- la Confederación de Trabajadores de las Empresas Estatales (SERC) y
- la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan actos de hostigamiento judicial y disciplinario contra cuatro dirigentes del sindicato TG. Alegan además que la conducta de la empresa en el conflicto que ha provocado la presente queja pone de manifiesto algunas deficiencias de la legislación tailandesa en la protección de los derechos de los trabajadores y los sindicatos, así como que esta controvertida sentencia deja constancia de algunas incongruencias entre la legislación tailandesa y los principios de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva

- 549.** La queja figura en una comunicación del Sindicato de Thai Airways International (sindicato TG), la Confederación de Trabajadores de Empresas Estatales (SERC) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), de fecha 15 de enero de 2016.
- 550.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 14 de marzo de 2016 y 24 de febrero de 2017.
- 551.** Tailandia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 552.** En una comunicación de 15 de enero de 2016 las organizaciones querellantes, el sindicato TG, la SERC y la ITF, alegan que la conducta desplegada por la sociedad de responsabilidad limitada Thai Airways International (en adelante, la empresa) en el conflicto que provocó la presente queja pone de manifiesto algunas deficiencias de la legislación tailandesa en la protección de los derechos de los trabajadores y los sindicatos, de los cuales es responsable el Gobierno como Estado Miembro de la OIT. Si bien la queja se centra en el incumplimiento por parte del Gobierno de su obligación de respetar debidamente los derechos de los sindicatos y de los trabajadores de conformidad con los principios de libertad sindical que recogen los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, las organizaciones querellantes sostienen también que el Gobierno no cumple los requisitos mínimos que contempla el

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

- 553.** Las organizaciones querellantes señalan que la empresa, fundada originalmente en 1960 como empresa conjunta entre una compañía aérea internacional con la compañía aérea nacional, fue constituida el 1.º de abril de 1988 y cotiza oficialmente en bolsa, de cuyo capital social el 51 por ciento es propiedad del Ministro de Finanzas del país. Con su centro de operaciones en el aeropuerto de Suvarnabhumi, la aerolínea vuela a 78 destinos en 35 países distintos y cuenta con una flotilla de 89 aeronaves. Es socia fundadora de Star Alliance. Desde 2015, la compañía proporciona empleo a 30 000 trabajadores, de los cuales 21 600 están contratados directamente por ella.
- 554.** El sindicato TG fue fundado en 1979. La Junta Militar lo disolvió en 1991 cuando prohibió taxativamente la sindicación en el sector público. Tras operar como asociación de trabajadores durante nueve años, el sindicato fue reestablecido a raíz de las reformas de la legislación laboral. Hoy día representa a 13 000 afiliados de todas las categorías de la empresa (de una plantilla de 19 000 trabajadores). El sindicato TG representa la voz de los trabajadores en el comité bipartito de relaciones laborales de la empresa. A escala nacional, el sindicato TG está afiliado a la SERC, donde desempeña un papel de liderazgo. Fundada en 1980, la SERC reúne a 45 sindicatos del sector público que representan al 70 por ciento de los trabajadores organizados del sector público tailandés. Esta confederación se afilió a la Confederación Sindical Internacional en 2008. En el ámbito internacional, el sindicato TG ha estado afiliado a la ITF desde 1996.
- 555.** Las organizaciones querellantes sostienen que el 2 de enero de 2013, el presidente de la empresa anunció el pago de primas a todos los trabajadores (incluidos los directores) por un importe no inferior al salario de un mes que se harían efectivas a finales de dicho mes de enero. El 17 de enero de 2013, tras dos semanas de silencio por parte de la dirección y alentado por sus afiliados, el sindicato TG envió una carta a la dirección de la empresa en la que se solicitaba un 7,5 por ciento de incremento salarial y el pago de primas por un importe equivalente a dos meses de salario para todos los trabajadores. Este pliego de peticiones fue reenviado el 18 de enero de 2013 al presidente de la empresa y al Ministro de Transportes antes de la reunión del consejo directivo programada para ese mismo día. Por la tarde, el consejo anunció que había acordado conceder a todos los trabajadores una prima equivalente al importe de un mes de salario, pero que no se concederían incrementos salariales.
- 556.** Según las organizaciones querellantes, tras hacerse público el anuncio, alrededor de 1 000 empleados descontentos, que o bien estaban fuera de servicio o en período de descanso, se congregaron espontáneamente en el centro de equipos de asistencia en tierra, en el aeropuerto de Suvarnabhumi. Durante la concentración se solicitó la presencia del sindicato TG para que explicara la decisión del consejo directivo. Estos mismos trabajadores protestaron contra la decisión del consejo, solicitaron al presidente de la empresa que se atuviera a sus compromisos contraídos el 2 de enero de 2013 y le pidieron que pronunciara unas palabras para las personas congregadas, lo que éste no hizo. Estos trabajadores prosiguieron su protesta espontánea hasta la tarde del 19 de enero de 2013, a la cual muchos de ellos acudían antes o después de su jornada laboral. Las organizaciones querellantes destacan que, en el transcurso de los dos días que duró la concentración, algunos dirigentes del sindicato TG asistieron a la misma para calmar a los trabajadores y explicar las reivindicaciones del sindicato y la decisión del consejo, y que en ningún momento ni el sindicato ni sus dirigentes instigaron o alentaron a los manifestantes a la protesta.
- 557.** Las organizaciones querellantes afirman que, el 19 de enero de 2013, alrededor de las 11 de la noche, la dirección de la empresa y los dirigentes del sindicato TG firmaron un Memorándum de Entendimiento a fin de que el sindicato pidiera a los trabajadores que

pusieran fin a su protesta. El sindicato TG manifestó claramente en aquel momento que no había tomado parte alguna en la organización de la protesta, pero que utilizaría su posición para alentar a los trabajadores a poner fin a su acción en aras de la cooperación y la concertación social. Entre otros particulares, en el Memorándum de Entendimiento se acordó que el sindicato TG celebraría otras reuniones con la dirección de la empresa para debatir sobre el salario y la cuestión de las primas, y que no se tomarían represalias contra los trabajadores que habían participado en la protesta. El Memorándum decía explícitamente que: «Se considera que las funciones fueron ejecutadas normalmente. Así pues, no existe ninguna infracción disciplinaria y la dirección no iniciará ningún procedimiento judicial, ya sea de carácter civil o penal, contra los citados trabajadores que se han sumado a la concentración de buena fe.».

- 558.** Las organizaciones querellantes señalan que, en una reunión de 21 de enero de 2013, la dirección y el sindicato TG discutieron sobre el rendimiento económico de la empresa y sobre si ésta podía asumir el pliego de peticiones. Ambas partes acordaron que la empresa no podría permitirse pagar la prima de dos meses, pero que estaba en condiciones de pagar un incentivo especial a todos los trabajadores además de la prima de un mes. El 22 de enero de 2013, el sindicato TG se reunió con el presidente de la empresa y confirmaron las conclusiones de la reunión del día anterior. Según los querellantes, el 7 de febrero de 2013 se celebró una nueva reunión entre el sindicato TG y el consejo directivo de la empresa en la que se acordó finalmente formular una recomendación al consejo directivo para que se abonaran un 7,5 por ciento de incremento salarial, la prima de un mes y un incentivo especial de 300 millones de bahts tailandeses (THB) para compartir entre todos los trabajadores. El 8 de febrero de 2013, el consejo directivo aprobó una resolución en la que, entre otras cosas, aceptaba la recomendación de la dirección.
- 559.** Las organizaciones querellantes denuncian que, el 20 de enero de 2014, la empresa interpuso una demanda judicial contra cuatro dirigentes del sindicato TG ante el Tribunal Central del Trabajo, en la que reclamaba resarcimiento por daños y perjuicios por supuestas pérdidas económicas a consecuencia de la protesta. En el momento de la protesta, los cuatro acusados desempeñaban las siguientes funciones en el sindicato TG: i) Sra. Chamsri Sukchotrat, presidenta (ya jubilada); ii) Sr. Damrong Waiyakanee, vicepresidente; iii) Sr. Somsak Manop, secretario, y iv) Sr. Suphorn Warakorn, presidente del subcomité del sindicato.
- 560.** El 3 de agosto de 2015, el Tribunal Central del Trabajo falló a favor de la empresa y ordenó a los cuatro demandados que pagaran 303 619 865 bahts tailandeses (unos 8,4 millones de dólares de los Estados Unidos) por daños y perjuicios más los intereses acumulados desde la fecha de la protesta. El Tribunal consideró que el pliego de peticiones firmado por los cuatro demandados equivalía a una demanda de acuerdo sobre las condiciones de empleo; que la protesta equivalía a una acción colectiva contraria a la prohibición categórica de huelga en virtud de la Ley sobre las Relaciones Laborales en las Empresas Estatales (SELRA); que la demanda en materia de negociación colectiva no se atenía al procedimiento previsto en la SELRA, lo que la convertía en una reivindicación ilegal de negociación colectiva; que el Memorándum era nulo de pleno derecho debido a que las partes firmantes no estaban debidamente autorizadas (a pesar de que cinco altos ejecutivos de la empresa habían participado en la ejecución de sus contenidos con visible buena fe); y que, teniendo en cuenta que se consideraba que el pliego de peticiones iba más allá del ámbito de competencias del sindicato TG, el Tribunal sostuvo que los cuatro demandados debían ser considerados responsables solidarios a título personal por los daños y perjuicios siguientes: i) daños como resultado directo de la protesta: 499 677,50 bahts tailandeses por la contratación de trabajadores de sustitución los días 18 y 19 de enero de 2013, y ii) perjuicios causados a la imagen o reputación de la empresa valorados en 157 640 671,84 bahts tailandeses, así como otros 142 500 401 bahts tailandeses por la publicación de noticias negativas en la prensa y en la televisión.

- 561.** Las organizaciones querellantes añaden que los cuatro demandados presentaron, el 29 de octubre de 2015, un recurso de apelación ante el Tribunal Superior del Trabajo. Este recurso se refería a las siguientes cuestiones de derecho: i) la empresa no obtuvo la autorización requerida de su consejo directivo para presentar una demanda contra los dirigentes sindicales; ii) el pliego de peticiones no constituía una demanda de negociación colectiva en virtud de la SELRA; iii) el caso fue presentado un día después del plazo de prescripción de los recursos de apelación, y iv) los daños causados por la empresa no fueron calculados como es debido. El Tribunal Superior del Trabajo tan sólo admitió a trámite el recurso de apelación por el incumplimiento del requisito de autorización. A raíz de un segundo recurso interpuesto por el sindicato TG, el Tribunal decidió que admitiría los cuatro motivos invocados en el recurso si el sindicato desembolsaba previamente la suma total de la reclamación en concepto de garantía. El sindicato ha presentado una demanda contra esta resolución.
- 562.** Según las organizaciones querellantes, además de iniciar procedimientos judiciales, la dirección de la empresa abrió investigaciones contra los tres demandados que seguían trabajando para la empresa. Tras una reunión de conciliación organizada por el Ministerio del Trabajo, en noviembre de 2015, la empresa acordó suspender el proceso disciplinario pendiente del resultado del recurso ante el Tribunal Superior del Trabajo.
- 563.** En opinión de los demandantes, el hecho de que se obligue a los dirigentes del sindicato TG a pagar la suma de 8,4 millones de dólares de los Estados Unidos por daños y perjuicios es un acto de acoso judicial que supone una grave violación de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según establecen los Convenios núms. 87 y 98; en particular, la sentencia destaca incongruencias entre la legislación nacional y los principios de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- 564.** Las organizaciones querellantes creen que los artículos 25 a 27 de la SELRA por los que se rige la negociación colectiva en la administración pública tan sólo ofrece mecanismos limitados de negociación colectiva a los interlocutores sociales. En efecto, el Tribunal consideró que el pliego de peticiones del sindicato TG, en el que se exhortaba a la empresa a respetar sus compromisos anteriores en materia de salarios y primas, vulneraba la SELRA. El Comité de Libertad Sindical (CLS) ha sostenido que el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y que los sindicatos, incluidos los que representan a los trabajadores del sector público, deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados; que, en este sentido, cualquier injerencia por parte de las autoridades públicas constituye una restricción de este derecho; y que, con arreglo al marco del Convenio núm. 151, puede otorgarse un grado de flexibilidad en la elección de los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.
- 565.** Así pues, en opinión de los querellantes, los artículos 25 a 27 de la SELRA, cuya vulneración puede castigarse con sanciones y penalizaciones desorbitadas por daños y perjuicios, no se ajustan a los principios de libertad sindical. Además, las organizaciones querellantes consideran que el Tribunal, al aceptar la nulidad de pleno derecho del Memorándum, tal como reclama la empresa, por una ejecución defectuosa no reconoce la importancia de la obligación de los interlocutores sociales de negociar de buena fe. Las organizaciones querellantes estiman que el Gobierno no ha logrado tomar medidas que alienten y promuevan el pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación voluntaria entre los interlocutores sociales, tal como establece el artículo 4 del Convenio núm. 98.
- 566.** Las organizaciones querellantes reiteran que el artículo 33 de la SELRA impone una prohibición general a la realización de huelgas en el sector público, y que el artículo 77 prevé sanciones en caso de huelga: hasta un año de prisión o una multa, o ambas, por participar en una huelga; y hasta dos años de prisión o una multa, o ambas, por instigación a la misma.

Las organizaciones querellantes destacan que el sindicato TG niega haber instigado a la protesta, y afirman que la protesta era legal puesto que no cabe equipararla a una huelga, según los términos establecidos en la SELRA. En consecuencia, la designación de la protesta por el Tribunal como una huelga podría no ser conforme a la legislación nacional. Además, consideran que, si esta acción de protesta estuviese acción sindical prohibida por la SELRA, es evidente que la ley tailandesa no se ajustaría a los principios de libertad sindical.

- 567.** Las organizaciones querellantes destacan que, al reconocer el derecho de huelga, el CLS ha afirmado que lo considera un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y uno de los medios legítimos esenciales al alcance de los trabajadores y de sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. A juicio de los querellantes, parecería que el Gobierno reconoce este derecho fundamental a los trabajadores del sector privado, pero resulta evidente que no profesa la misma opinión con respecto a los trabajadores del sector público. El CLS sostiene que el derecho de huelga sólo puede limitarse o prohibirse en los siguientes casos: i) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; ii) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población), o iii) en una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada. De la jurisprudencia del CLS se deduce claramente que no podría considerarse a los trabajadores de la aviación empleados por aerolíneas de titularidad pública como empleados públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Una definición demasiado general del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores. El comité ha sostenido que los viajes aéreos no constituyen un servicio esencial en el sentido estricto del término. Lo mismo puede decirse de los servicios de transporte y de los servicios de transporte público en general.
- 568.** Las organizaciones querellantes concluyen que, pese a que es evidente que la prohibición del derecho de huelga en el sector público en Tailandia no puede justificarse por ninguna de las razones citadas anteriormente, no prevé tampoco garantías compensatorias para los trabajadores privados de ese derecho. El Comité ha sostenido que en dicha protección deberían incluirse, por ejemplo, un procedimiento imparcial de conciliación y, eventualmente, de arbitraje, que gocen de la confianza de las partes. En este sentido, las organizaciones querellantes desean hacer hincapié en la total falta de confianza del sindicato TG en las estructuras bipartitas y tripartitas nacionales que tiene a su alcance. Pese a que la protesta fue designada como huelga en un marco de derecho civil y los dirigentes del sindicato no fueron objeto de sanciones penales, las organizaciones querellantes sostienen que las sanciones excesivas previstas en el artículo 77 de la SELRA vulneran los principios de libertad sindical.
- 569.** Tal como el Comité ha indicado en casos similares, las multas de esta naturaleza podrían tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas. Además, al tener como objetivo determinados dirigentes sindicales, se disuade a los afiliados de base y activistas para que no busquen posiciones de responsabilidad en sus sindicatos. Según las organizaciones querellantes, la indemnización concedida a la empresa podría llevar a los cuatro demandados a declararse en bancarrota y posiblemente a la disolución del sindicato TG.
- 570.** Las organizaciones querellantes señalan que el sindicato TG solamente puede recurrir en casación el fallo del Tribunal sobre la base de cuestiones de derecho. Sostienen que el Tribunal se basó en gran medida en la versión de la empresa de los hechos y en su discutible cálculo de los daños, de modo que los demandados tuvieron que aceptar datos erróneos. Por ejemplo, los demandados negaron vehementemente que la empresa contratase trabajadores de sustitución durante la protesta. Además, denuncian que el Presidente del Tribunal denegó

al sindicato TG el acceso a todos los documentos de la empresa, lo que contraviene las normas de procedimiento civil. A su juicio, la resolución del Tribunal es una decisión política con objeto de intimidar a los sindicalistas. Como ya ha señalado el CLS, la ausencia de garantías procesales puede entrañar abusos y tener como resultado que los dirigentes sindicales sean víctimas de decisiones infundadas. Esto puede crear, a su vez, un clima de inseguridad y de temor susceptible de influir en el ejercicio de los derechos sindicales. Por estas razones, las organizaciones querellantes afirman que el Gobierno no ha logrado aplicar en la práctica las garantías de un procedimiento judicial ordinario consagrado en la legislación tailandesa.

- 571.** Teniendo en cuenta la gravedad de las violaciones de los derechos sindicales expuestas en la presente queja, las organizaciones querellantes solicitan al Comité que determine que el Gobierno ha incumplido los principios de libertad sindical establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 con miras a restaurar el pleno ejercicio de esos derechos, y a que inste al Gobierno a que considere que el recurso interpuesto por el sindicato TG tenga un efecto suspensivo respecto del pago de la indemnización.

B. Respuesta del Gobierno

- 572.** En una comunicación de fecha 24 de febrero de 2017, el Gobierno confirma los hechos denunciados por los querellantes e indica además que: i) los empleados que protestaban impidieron la entrada a los empleados que no habían asistido a la asamblea para que realizaran tareas en sustitución de los empleados que habían asistido a la asamblea; ii) uno de los cuatro acusados, Sr. Somsak Manop, fue absuelto con el permiso del poder judicial de un hecho delictivo intencional contra el empresario; iii) en cuanto al Memorandum de Entendimiento de fecha 19 de enero de 2013 al que se refirió el tribunal, su negociación y conclusión entre la compañía y el sindicato TG tuvo lugar bajo el sistema bipartito sin ninguna interferencia por parte del Gobierno; iv) en lo que respecta a la solicitud realizada de modificar el acuerdo de condiciones de empleo, ésta debe considerarse como alcanzada, ya que el 8 de febrero de 2013 la compañía acordó pagar los beneficios de trabajo tal y como solicitó el sindicato TG (aumento del salario del 7,5 por ciento y bonificaciones equivalentes a un mes de pago); v) El 8 de octubre de 2015, el Gobierno recibió una carta de fecha 6 de octubre de 2015 en relación a los abusos de derechos laborales perpetrados por la compañía, la demanda por daños interpuesta por la compañía y el fallo a favor de la compañía, instando a que se resuelva la disputa entre las partes, para evitar la ejecución del fallo, prevenir las sanciones disciplinarias y reformar las relaciones laborales, y iv) el 28 de octubre y 27 de noviembre de 2015, tuvieron lugar negociaciones con la finalidad de resolver el conflicto entre la compañía y el sindicato.

- 573.** En sus comunicaciones de fecha 14 de marzo de 2016 y 24 de febrero de 2017, el Gobierno especifica que la conciliación condujo a los siguientes resultados: 1) en relación a los daños indemnizados por los líderes del sindicato TG por orden del TCT, las partes acordaron esperar al veredicto del tribunal al que apeló el sindicato TG; tanto si el tribunal de apelaciones confirma el fallo de la TCT o no, la compañía propondrá que la cuestión se incluya como punto en la agenda del Consejo de Asuntos Exteriores, el órgano bipartito en la empresa estatal, con el objetivo de buscar una solución mutua; 2) en relación a la sanción disciplinaria que se impondrá a dos de los cuatro miembros del comité del sindicato TG, mientras se espera el veredicto del tribunal sobre su reincorporación, la compañía decidió suspender la investigación hasta la finalización del procedimiento ante el tribunal de apelación, las partes acordaron incluir ésta cuestión como punto en la agenda del Consejo de Asuntos Exteriores, y 3) en cuanto a la reforma de las relaciones laborales, las partes acordaron efectuar más comunicaciones entre ellos mismos y celebrar reuniones del Consejo de Asuntos Exteriores al menos una vez al mes para consultar toda duda entre ellos mismos y para buscar de forma conjunta una solución laboral.

574. El Gobierno manifiesta que el Memorandum de Negociación fue firmado por representantes de la compañía y del sindicato TG el 27 de noviembre de 2015.
575. En su comunicación de fecha 24 de febrero de 2017, el Gobierno subraya que la orden del TCT de pagar los daños no es una sentencia contra la organización sindical sino que más bien se refiere a los líderes individuales. Además, la demanda aún no está finalizada. Las partes acuerdan mutuamente esperar al fallo del tribunal de apelación y acuerdan llevar a cabo una consulta para buscar una resolución cuando se emita el fallo. El Gobierno recuerda que el Tribunal Central de Trabajo es un órgano independiente, y que no tienen ninguna influencia sobre la jurisdicción del tribunal.
576. Por último, el Gobierno anuncia que el grupo de trabajo tripartito para revisar la SELRA ya realizó una propuesta para eliminar los artículos 33 y 77. El grupo de trabajo tripartito también propuso incluir el derecho de huelga para los empleados de la empresa estatal en el proyecto revisado de la SELRA. El proyecto revisado de la SELRA será presentado en principio al Gabinete para su aprobación y será aprobado en contenido y redacción por el Consejo de Estado. Tras ello, el proyecto revisado se someterá a la Asamblea Legislativa Nacional de acuerdo con el proceso legislativo nacional.

C. Conclusiones del Comité

577. *El Comité toma nota de que, en lo que respecta al presente caso, las organizaciones querellantes alegan hostigamiento judicial y disciplinario contra cuatro dirigentes del Sindicato de Thai Airways International (sindicato TG), que la conducta de la empresa en el conflicto que ha provocado la presente queja; así como que esta controvertida sentencia deja constancia de algunas incongruencias entre la legislación tailandesa y los principios de libertad sindical.*
578. *El Comité observa que, de acuerdo con las denuncias de los querellantes y la respuesta del Gobierno, tras la negativa de la dirección de la empresa a aceptar el pliego de peticiones, los trabajadores se congregaron para protestar contra la denegación del incremento salarial de un 7,5 por ciento y de una prima por un importe de dos meses de salario. El Comité observa asimismo que, a pesar de la firma del Memorandum de Entendimiento, en virtud del cual el sindicato debía poner fin a su protesta (lo cual hizo) y la dirección debía proseguir sus discusiones sobre el pliego de peticiones (lo cual hizo) y abstenerse de iniciar procedimiento judicial motivado por la protesta, la empresa presentó un año más tarde una demanda de indemnización por daños y perjuicios supuestamente atribuibles a la protesta. En este sentido, el Comité lamenta el fallo del Tribunal Central del Trabajo que declaró el Memorandum nulo de pleno derecho debido a un defecto de forma, al tiempo que destaca que, en consonancia con el principio de negociación de buena fe, los acuerdos negociados con buena voluntad crean la expectativa en las partes de que respetarán los compromisos adquiridos.*
579. *El Comité observa, además, que el Tribunal Central del Trabajo sostuvo que, tras interponer una demanda al empleador sobre las condiciones de empleo en la empresa, el sindicato incurrió en un acto ilícito por violar la prohibición de huelga establecida en el artículo 33 y desatender el procedimiento establecido en la Ley sobre las Relaciones Laborales en las Empresas Estatales (SELRA), y en consecuencia ordenó a los cuatro dirigentes sindicales que indemnizaran a la empresa por los daños y perjuicios causados con la protesta, cuya suma total estimó en 303 619 865 bahts tailandeses (unos 8,4 millones de dólares de los Estados Unidos). El Comité reitera que, en el marco de casos anteriores sobre Tailandia, había lamentado reiteradamente que el artículo 33 de la SELRA impusiera una prohibición general de huelgas en el sector público [véase caso núm. 3022, 372.º informe, párrafo 614; y caso núm. 1581, 327.º informe, párrafo 111]. El Comité ha reconocido siempre que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios*

esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses económicos y sociales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 522]. Considerando que el artículo 33 de la SELRA no es conforme a los principios de la libertad sindical, el Comité toma nota con interés de que el Gobierno indica que el grupo de trabajo tripartito encargado de revisar la SELRA realizó una proposición de eliminar el artículo 33 (prohibición de huelga) y el artículo 77 (la pena de prisión y multa correspondiente) de la SELRA y propuso conceder el derecho de huelga los empleados de la empresa estatal. El Comité toma nota asimismo de que el proyecto será presentado ante el Gabinete y el Consejo de Estado para su aprobación, y posteriormente se someterá a la Asamblea Legislativa Nacional. El Comité confía en que el señalado proceso de revisión tenga como resultado la derogación sin demora de esas disposiciones y pide al Gobierno que le mantenga informado del progreso alcanzado en este sentido.

- 580.** Además, el Comité reitera que no deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de libertad sindical. Teniendo en cuenta lo anterior, el Comité reitera que la decisión por la que se condena a los cuatro dirigentes sindicales a pagar una indemnización por daños a la empresa se basa en prohibiciones relativas a la huelga que a su vez contradicen los principios de la libertad sindical. Además, el Comité recuerda al Gobierno que el recurso a medidas extremadamente graves contra los trabajadores por haber participado en una huelga implica graves riesgos de abuso y constituye una violación de la libertad sindical. Por ejemplo, el Comité ha destacado reiteradamente que las multas que equivalen a un monto máximo de 500 ó 1 000 salarios mínimos por día de huelga abusiva son susceptibles de tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas. El Comité lamenta profundamente tomar nota de que los daños de aproximadamente 8,6 millones solicitados por el tribunal contra los cuatro líderes del sindicato por una huelga de dos días que fue considerada ilegal, corresponde a más de 30 000 salarios mínimos, y considera que unos daños de tal cuantía son desproporcionados y excesivos y es probable que tenga un efecto intimidatorio, con independencia de que se impusieran contra el sindicato en sí mismo o contra sus líderes. Tomando nota asimismo con grave preocupación las indicaciones de los querellantes de que la decisión del tribunal podría llevar a la bancarrota a los cuatro individuos implicados y a la disolución del sindicato TG, el Comité confía en que el Gobierno informará al Tribunal Superior del Trabajo las conclusiones del Comité en relación a los principios de libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución a este respecto y que envíe una copia de la decisión final tan pronto como sea adoptada. En este contexto, el Comité, apreciando las reuniones de conciliación celebradas entre las partes y facilitadas por el Ministro de Trabajo y que tuvieron como resultando el Memorándum de Negociación firmado por los representantes de la compañía y del sindicato TG el 27 de noviembre de 2015, toma nota en particular de que las partes acordaron, en relación a los daños indemnizados por los líderes del sindicato TG por orden del TCT, de esperar el veredicto del tribunal al que apeló el sindicato TG y, que sea cual fuere el fallo, presentar la cuestión al Consejo bipartito de Asuntos Exteriores.
- 581.** Por último, el Comité aprecia que las partes también hayan acordado la suspensión de las medidas disciplinarias impuestas por la compañía por haber llevado a cabo la protesta, en espera del resultado del recurso interpuesto por el sindicato ante el Tribunal de Trabajo. Con referencia a sus conclusiones anteriores, el Comité considera una vez más que las medidas disciplinarias contra los oficiales del sindicato han sido impuestas en respuesta a las violaciones de las prohibiciones de huelga, las cuales son en sí mismas contrarias a los principios de libertad sindical, y confía en que el Gobierno informará al Tribunal del Trabajo las conclusiones del Comité en relación a los principios de libertad sindical.

Recomendaciones del Comité

582. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:

- a) tomando nota con interés de las indicaciones del Gobierno de que el grupo de trabajo tripartito para revisar la SELRA propuso eliminar los artículos 33 y 77 de la SELRA, el Comité confía en que la revisión del proceso resulte en la derogación de estas disposiciones sin demora y pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos alcanzados al respecto;**
- b) considerando que, a raíz de la reclamación por daños y perjuicios presentada por la empresa debido a la pérdida presuntamente imputable a la acción de protesta, las indemnizaciones impuestas a los cuatro dirigentes sindicales se basan en la vulneración de la prohibición de huelga, lo que contradice a su vez los principios de libertad sindical, y que su importe excesivo puede tener efectos intimidatorios en el sindicato TG y en sus dirigentes, inhibiendo sus actividades sindicales legítimas, el Comité confía en que el Gobierno informará al Tribunal Supremo las conclusiones del Comité en relación a los principios de libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución del caso, y que le comunique una copia de la decisión del Tribunal Supremo cuando éste se pronuncie, y**
- c) considerando que las medidas disciplinarias impuestas por la compañía contra los dirigentes del sindicato TG por la celebración de la protesta, han sido impuestas en respuesta a las violaciones de huelga, las cuales son en sí mismas contrarias a los principios de libertad sindical, el Comité confía en que el Gobierno informará al Tribunal del Trabajo las conclusiones del Comité en relación a los principios de libertad sindical y pide al Gobierno que le mantenga informado de los progresos al respecto.**

CASO NÚM. 3172

INFORME EN QUE EL COMITÉ PIDE QUE SE LE MANTENGA
INFORMADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN

**Queja contra el Gobierno de República Bolivariana de Venezuela
presentada por
el Sindicato Único Profesional de Trabajadores
de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos
y Bebidas Alimenticias del Edo. Carabobo
(SUTRABA-CARABOBO)**

Alegatos: injerencia de las autoridades públicas en la negociación colectiva voluntaria, favoreciendo organizaciones sindicales afines al Gobierno y discriminando a la organización querellante (desconociendo su mayor representatividad, negándole toda opción de defensa, obstaculizando su negociación colectiva e imponiendo la extensión forzosa de un laudo arbitral), así como actos de violencia impidiendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de un paro de actividades

- 583.** La queja figura en las comunicaciones del Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Edo. Carabobo (SUTRABA-CARABOBO), de fechas 11 de noviembre de 2015 y de 2 de marzo de 2016.
- 584.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha de 2 de septiembre de 2016.
- 585.** La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 586.** En sus comunicaciones de fecha 11 de noviembre de 2015 y de 2 de marzo de 2016, el Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Edo. Carabobo (SUTRABA-CARABOBO) alega injerencia de las autoridades públicas en los procesos de negociación colectiva voluntaria con Cervecería Polar C.A. (la entidad empleadora, cuya actividad consiste en la fabricación y distribución de cerveza y malta), consistente en la discriminación sistemática del SUTRABA-CARABOBO y el favorecimiento de organizaciones sindicales afines al Gobierno, desconociendo la mayor representatividad de la organización querellante, negándole toda opción de defensa, obstaculizando su negociación colectiva e imponiendo el arbitraje obligatorio y la extensión forzosa del laudo resultante.
- 587.** En su comunicación de 11 de noviembre de 2015, la organización querellante alega que el 7 de octubre de 2013 el denominado Sindicato Único Regional de Trabajadores y Trabajadoras Territorio Centro Polar (SINTRATERRICENTROPOLAR), organización que jamás había protagonizado un proceso de negociación colectiva, presentó un proyecto de

convención colectiva de trabajo en los estados de Carabobo, Amazonas, Apure, Aragua, Bolívar, Cojedes, Falcón y Guárico (aquellos en los que el SUTRABA-CARABOBO representa la mayoría de trabajadores y acumula la experiencia más dilatada). El día 9 de diciembre de 2013 la entidad empleadora presentó un escrito de alegatos y defensas contra el referido proyecto de convención colectiva, indicando que el SUTRABA-CARABOBO era la organización sindical con mayor representatividad en el ámbito de los estados concernidos. Sin embargo, la autoridad administrativa, mediante auto de 11 de marzo de 2014, se fundó en el argumento formalista que la organización querellante sólo podía actuar dentro del estado de Carabobo porque no estaba registrada como sindicato regional (ignorando la primacía de la realidad de su mayor representatividad) y, sin entrar a analizar la cuestión de representatividad, se limitó a excluir al estado de Carabobo del ámbito de negociación debido a la existencia de una convención vigente en el estado de Carabobo.

588. La organización querellante alega que, como consecuencia de esta decisión administrativa, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST) legitimó indebidamente al SINTRATERRICENTROPOLAR para negociar colectivamente en los centros de trabajo de los estados de Amazonas, Apure, Aragua, Bolívar, Cojedes, Falcón y Guárico, a pesar de no ser la organización sindical más representativa en estos estados. De los 351 trabajadores interesados en las agencias de la entidad empleadora en los mencionados estados (esto es, excluyendo el estado de Carabobo), el SUTRABA-CARABOBO alega representar a 224 trabajadores es decir el 64 por ciento — en comparación con los 127 trabajadores representados por el SINTRATERRICENTROPOLAR — es decir el 36 por ciento). La organización querellante brinda datos detallados comparando las respectivas afiliaciones de las organizaciones en cada estado, para demostrar que en 14 de las 15 agencias en los estados concernidos el SUTRABA-CARABOBO tiene más del 50 por ciento de los afiliados y que en el SINTRATERRICENTROPOLAR tiene menos del 20 por ciento de los trabajadores afiliados en nueve de estas 15 agencias y no tiene ningún afiliado en cuatro de ellas.

589. La organización querellante alega asimismo que durante este proceso de negociación la mayoría de los trabajadores manifestaron de múltiples formas su rechazo a ser representados por el SINTRATERRICENTROPOLAR, por considerar dicha organización contraria a sus intereses laborales e integridad, ya que sus directivos actúan como simples instrumentos del partido del Gobierno (Partido Socialista Unido de Venezuela – PSUV) y ejercen la violencia contra los trabajadores disidentes. En apoyo de estas aseveraciones la organización querellante remite evidencias de que es desde la sala de prensa del PSUV que se convocan las ruedas de prensa del SINTRATERRICENTROPOLAR. La organización querellante añade que el rechazo al SINTRATERRICENTROPOLAR y consecuente apoyo al SUTRABA-CARABOBO se intensificaron a partir de las acciones violentas que ejerció el SINTRATERRICENTROPOLAR luego de su presentación de un pliego de condiciones con carácter conflictivo el 1.º de diciembre de 2014. Al respecto, la organización querellante alega que del 9 al 17 de abril de 2015 un grupo de personas ajenas a la empresa, portando armas de fuego, junto a y en apoyo del presidente del SINTRATERRICENTROPOLAR se presentaron en los alrededores de la agencia de trabajo de Turmero y mediante el uso de la violencia impidieron a los trabajadores el desempeño de sus labores, amenazándoles para que abandonaran sus puestos de trabajo y apoyaran la paralización de las actividades, lo que fue rechazado por la mayoría de los trabajadores y dio lugar a la presentación de una denuncia penal, de 28 de abril de 2015, por parte de representantes del SUTRABA-CARABOBO. Asimismo, la organización querellante indica que, en clara intromisión en los asuntos sindicales, el Alcalde del Municipio Santiago Mariño del estado de Aragua, del partido del Gobierno (PSUV) se presentó en la agencia de Turmero para mostrar su conformidad con la paralización de actividades promovida por el SINTRATERRICENTROPOLAR a pesar de la expresión de rechazo de la mayoría de trabajadores.

- 590.** La organización querellante alega que la injerencia del MPPPST, desconociendo la mayor representatividad del SUTRABA-CARABOBO y reconociendo indebidamente la legitimidad al SINTRATERRICENTROPOLAR, prosiguió, transcurrido el trámite del pliego de peticiones con carácter conflictivo, mediante la imposición de un proceso arbitral a través de la resolución núm. 9273, de 14 de julio de 2015, discriminando nuevamente contra el SUTRABA-CARABOBO al restringirle su ámbito de actuación al estado de Carabobo, a pesar de afiliarse como organización más representativa a trabajadores en los demás estados concernidos.
- 591.** La organización querellante añade que durante el proceso de negociación colectiva y sucesivo proceso arbitral, tanto la organización querellante, como los trabajadores y la entidad empleadora objetaron la representación por parte del SINTRATERRICENTROPOLAR. Además de múltiples comunicados a la opinión pública, representantes de la organización querellante se reunieron con el Vicepresidente de la República y el presidente de la Comisión de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional, con información detallada y pruebas evidenciando que el SINTRATERRICENTROPOLAR no era representativo y habían perdido el apoyo de los trabajadores, así como que el SUTRABA-CARABOBO había logrado aglutinar a la inmensa mayoría, alegatos que fueron expuestos también al Defensor del Pueblo. Sin embargo, indica la organización querellante, estos argumentos no fueron tenidos en cuenta.
- 592.** Por su parte, los trabajadores de los estados concernidos solicitaron a la entidad empleadora la extensión de los beneficios contenidos en la convención colectiva suscrita con el SUTRABA-CARABOBO, que ya había sido homologada el 23 de diciembre de 2014, en relación al estado de Carabobo, al considerarla más conveniente a sus intereses. Ello quedó comprobado por las actas de las asambleas de trabajadores realizadas por la organización querellante en cada una de las agencias, que remite con la queja la organización querellante y de las que se desprende que al menos dos de cada tres trabajadores de las 15 agencias concernidas solicitaron la extensión de los beneficios de la convención celebrada con el SUTRABA-CARABOBO, a lo que la entidad empleadora accedió con aplicación a partir del mes de febrero de 2015.
- 593.** La organización querellante indica que durante el proceso arbitral (decretado a pesar de que se había acordado una extensión de beneficios a todos los estados concernidos del convenio celebrado por el SUTRABA-CARABOBO), los trabajadores acudieron en diversas oportunidades ante la junta arbitral designada por el MPPPST para manifestar su rechazo al SINTRATERRICENTROPOLAR, sin que se les hubiese reconocido el derecho de participación en defensa de sus intereses, por sí mismos o a través de su organización sindical (SUTRABA-CARABOBO), rechazo que los 226 afiliados manifestaron por escrito en fechas 3 de septiembre y 15 de octubre de 2015. La organización querellante denuncia que la junta arbitral designada por el MPPPST desechó todos los numerosos testigos de trabajadores contrarios al SINTRATERRICENTROPOLAR con el insólito argumento de que habían mostrado un interés en que el SINTRATERRICENTROPOLAR no administrase el eventual laudo arbitral. La junta arbitral recurrió al criterio del Código de Procedimiento Civil en virtud del cual «el enemigo no puede testificar contra su enemigo» para desechar a los testigos como partes interesadas cuando obviamente, en el contexto del ejercicio de su derecho a la libertad sindical, los trabajadores estaban legítimamente interesados en ser representados por la organización sindical a la que se habían afiliado mayoritariamente. La organización querellante añade que debido a que ni el MPPPST ni la junta arbitral tuvieron en cuenta sus alegatos, cada uno de los 226 trabajadores acudieron personalmente al MPPPST (muchos de ellos teniendo que viajar por más de doce horas) para consignar por escrito sus desafiliaciones al SINTRATERRICENTROPOLAR (en este sentido, la organización querellante destaca que la autoridad competente exigió la presentación personal de cada uno de ellos).

- 594.** La organización querellante indica que también la entidad empleadora, a lo largo de estos procedimientos, presentó sus objeciones a la representatividad del SINTRATERRICENTROPOLAR y defendió el carácter más representativo del SUTRABA-CARABOBO. Sin embargo, el Gobierno negó al SUTRABA-CARABOBO y a sus afiliados el derecho a la negociación colectiva voluntaria, al denegarles a ésta el derecho a actuar fuera del estado de Carabobo y a sus afiliados (muchos de otros estados) el derecho a hacerse representar por la organización a la que libremente se habían afiliado. La organización querellante alega que con ello, tanto el Ministerio como la junta arbitral se abstuvieron de verificar la representatividad del SUTRABA-CARABOBO y el SINTRATERRICENTROPOLAR en el ámbito de estos otros estados concernidos, toda vez que eran conscientes de que el SUTRABA-CARABOBO es el más representativo y, en consecuencia, debería haber negociado colectivamente en nombre de la categoría profesional interesada.
- 595.** En su comunicación de 2 de marzo de 2016, la organización querellante denuncia haber sufrido discriminación por parte de las autoridades mediante obstáculos adicionales a su negociación colectiva con la entidad empleadora, así como la extensión ilegal del laudo dictado como resultado del antedicho proceso arbitral.
- 596.** La organización querellante alega, de forma general, que varias disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) así como su aplicación práctica, violentan el principio de la negociación colectiva voluntario previsto en el artículo 4 del Convenio núm. 98. El querellante se refiere a los artículos 448 a 451 de la LOTTT, relativos a la intervención de las autoridades públicas en las negociaciones colectivas y en virtud de los cuales se exige la presentación de solicitudes de negociación colectiva ante las inspecciones del trabajo del MPPPST para su admisión, se impone la presencia de funcionarios de dichas inspecciones en las negociaciones y se requiere el sometimiento de convenciones celebradas a la inspección del trabajo para su homologación. La organización querellante recuerda que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha venido manifestándose al respecto, pidiendo en particular la modificación del artículo 449 de la LOTTT.
- 597.** En relación a la aplicación de estas disposiciones al caso concreto, la organización querellante alega que, a pesar de que el SUTRABA-CARABOBO cumple con las mismas en sus negociaciones, las autoridades han venido obstaculizando el proceso de negociación colectiva iniciado por dicho sindicato en septiembre de 2015. La organización querellante indica que el 11 de septiembre de 2015, presentó ante las autoridades competentes un proyecto de convención colectiva a ser negociado con la entidad empleadora y que el 8 de octubre de 2015 (27 días después — no habiéndose respetado el plazo legal para la respuesta de la administración) la inspección del trabajo dictó una resolución ordenando la subsanación de aspectos meramente formales e irrelevantes del acta de la asamblea sindical en la que se aprobó el proyecto de convención (la resolución constató incongruencias en las horas referidas en la convocatoria, en el acta de la asamblea y en el listado de trabajadores). El 13 de octubre de 2015 estos aspectos formales fueron subsanados y el 14 se iniciaron las negociaciones con la entidad empleadora, celebrándose la convención colectiva el 18 de noviembre de 2015, que fue depositada el 2 de diciembre de 2015. La organización querellante denuncia que, sin embargo, y en hostigamiento antisindical, la inspección del trabajo notificó el día 4 de diciembre de 2015 (dos días después del depósito de la convención) sobre un supuesto auto fechado el 30 de noviembre de 2015 conforme a la cual la subsanación del 16 de septiembre de 2015 a la presentación del proyecto de convención a las autoridades no habría resultado suficiente. La organización querellante considera que esta supuesta e inexistente insuficiencia de la subsanación tuvo la clara intención de obstaculizar la negociación colectiva voluntaria del SUTRABA-CARABOBO. La organización querellante a pesar de dichas arbitrariedades, presentó un nuevo proyecto de convención colectiva ante la misma inspección del trabajo el 15 de diciembre de 2015, sin

que, hasta a la fecha de presentación de su última comunicación, hubiese sido admitida por dicha autoridad.

- 598.** Por otra parte, la organización querellante denuncia que, mediante resolución núm. 9551, de 29 de diciembre de 2015, el MPPPST decretó la extensión para todos los trabajadores de la entidad empleadora del laudo arbitral antes aludido (recaído en la negociación promovida por el SINTRATERRICENTROPOLAR en relación a ciertos estados). La organización querellante alega que la resolución fue dictada supuestamente a solicitud del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas de Alimentos, Cerveceras, Refresqueras, Licoreras y Vinícolas (SINTRACERLIV) y denuncia que dicho sindicato no representa a la mayoría de los trabajadores de la entidad empleadora en el territorio nacional — como falsamente se declara en la resolución; que no tenía legitimación para solicitar la extensión; y que dicho sindicato se caracteriza por su sumisión a los lineamientos políticos del Gobierno y del PSUV. Al respecto la organización querellante precisa que el SINTRACERLIV sólo representa a 18,65 por ciento del universo de trabajadores sindicalizados a la entidad de trabajo y que incluso el SUTRABA-CARABOBO resulta más representativo puesto que afilia al 24 por ciento. La organización querellante alega que la extensión se hizo sin fundamento legal debido a que: i) el MPPPST carece de competencia para extender forzosamente el laudo arbitral a todos los establecimientos y centros de trabajo de la entidad empleadora; ii) no se aplicó el procedimiento que rige en las reuniones normativas laborales, a los fines de garantizar el derecho a la defensa del SUTRABA-CARABOBO y demás organizaciones sindicales (no hubo procedimiento que les permitiera participar y defenderse); iii) la extensión forzosa resulta inaplicable en una empresa que no desarrolla servicios esenciales en sentido estricto (únicos donde se admitiría un laudo arbitral forzoso) y ni siquiera servicios de utilidad pública o trascendentales; iv) no existía conflicto colectivo de trabajo alguno que pusiese en peligro el normal desarrollo de las actividades productivas y que pudiese servir de excusa, y v) la extensión forzosa atenta contra la negociación colectiva libre y voluntaria.
- 599.** La organización querellante denuncia que, como consecuencia de esta resolución de extensión se impide que el SUTRABA-CARABOBO y los demás sindicatos afectados puedan negociar colectivamente y celebrar convenciones colectivas, imponiéndose antidemocráticamente la aplicación del laudo en todo el territorio del país y entregándose su administración a un único sindicato, sumiso al Gobierno y al PSUV. Al respecto, la organización querellante remite una resolución administrativa de 11 de febrero de 2016, en la que la inspección del trabajo, en virtud de la extensión del laudo arbitral, ordenó la suspensión durante la vigencia de dicho laudo de las negociaciones de un proyecto de convención colectiva entre otro sindicato (el Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Bebidas del Estado Zulia – SITIBEB-ZULIA) y la entidad empleadora. Con ello, alega la organización querellante, el Gobierno discrimina y perjudica al SUTRABA-CARABOBO y favorece al SINTRACERLIV, así como la afiliación al mismo y sus pretensiones de asumir la administración del laudo y la negociación de futuras convenciones a nivel nacional.

B. Respuesta del Gobierno

- 600.** En su comunicación de fecha de 2 de septiembre de 2016, el Gobierno brinda sus observaciones a los alegatos de la organización querellante (que se detallan a continuación), y afirma en general que el Gobierno garantiza los derechos de libertad sindical y su ejercicio y que en ningún caso las actuaciones del MPPPST fueron contrarias a la libertad sindical ni discriminaron o ejercieron injerencia en contra de la organización querellante.
- 601.** El Gobierno niega el alegato de que fuera el MPPPST quien designara la junta de arbitraje y precisa que sus miembros fueron designados: uno por la entidad empleadora, otro por representantes de SINTRATERRICENTROPOLAR y que, al no llegar estos a un acuerdo

en la designación del tercer miembro, requirieron al MPPPST que hiciera dicha designación. En cuanto a las decisiones de la junta de arbitraje, el Gobierno indica que no tuvo injerencia alguna en las mismas, tratándose sus miembros de terceros ajenos a las partes y al Gobierno.

- 602.** El Gobierno rechaza igualmente la aseveración de que se discriminara al SUTRABA-CARABOBO y menos aún que ello fuera por razones políticas. El Gobierno precisa que la no presencia de esta organización sindical en la negociación colectiva en cuestión se debió al ámbito territorial de actuación de la misma y que, como indica su propia denominación, se trata de una organización que pertenece al estado de Carabobo, por lo que no tenía razón de ser su presencia, ya que la negociación colectiva no amparaba a los trabajadores en dicho estado (en virtud de que a la fecha de la presentación de la convención por parte del SINTRATERRICENTROPOLAR ya existía una convención vigente para los trabajadores del estado de Carabobo). Al respecto, el Gobierno indica que al responder a las objeciones de la entidad de trabajo sobre la falta de representatividad del SINTRATERRICENTROPOLAR, en comparación con el SUTRABA-CARABOBO, la autoridad competente, habiendo excluido del ámbito de negociación al estado de Carabobo por existencia de convención vigente, estimó que resultaba inoficiosa la revisión de la falta de representatividad aducida, ya que la misma se centraba en la representatividad de un sindicato cuyo ámbito de actuación era el estado de Carabobo. El Gobierno recuerda que el artículo 372 de la LOTTT prevé que las organizaciones sindicales puedan ser locales, estatales, regionales o nacionales y que, al constituirse y según indican sus propios estatutos internos, el SUTRABA-CARABOBO limitó su actuación al estado de Carabobo y que afiliar a trabajadores que prestan servicios en otros estados, sin haber modificado dicho ámbito, transgrede lo establecido en dichos estatutos. El Gobierno enfatiza que la limitación territorial la delimita la organización a su nacimiento y no varía hasta tanto la misma organización decida ampliar este ámbito a través de la reforma de sus estatutos internos. El Gobierno recuerda al respecto que, según establece el artículo 391 de la LOTTT, la asamblea o junta de una organización no podrá tomar decisiones en contravención de los estatutos de la propia organización — una disposición que la autoridad administrativa no podía desconocer. En cambio, el SINTRATERRICENTROPOLAR, al ser una organización de ámbito regional, sí podría representar a los trabajadores de varios estados. El Gobierno precisa que el hecho de que el SINTRATERRICENTROPOLAR sea una organización naciente sin trayectoria de negociación no impide que la misma pueda ejercer el derecho a la negociación cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley, que fueron verificados en octubre de 2013 por la inspección del trabajo, al pronunciarse favorablemente en cuanto a la convención colectiva que presentó, mediante auto núm. 2013-0580.
- 603.** En cuanto al alegato de que los directivos del SINTRATERRICENTROPOLAR actúen como instrumentos del PSUV, el Gobierno indica que no emite opinión al respecto, puesto que se trata de un hecho subjetivo que claramente tiene un carácter político y que sale del ámbito sindical, para caer en la oposición directa al Gobierno. En este sentido el Gobierno considera que el Comité no debe pronunciarse sobre estos aspectos que se alejan de su razón de ser.
- 604.** En relación a los alegatos de acciones violentas el Gobierno informa que solicitó información al Ministerio Público y una vez que la obtenga será remitida al Comité.
- 605.** En cuanto a la decisión tomada por la entidad empleadora de aplicar a todos los trabajadores a partir de febrero de 2015 los beneficios de la convención celebrada con el SUTRABA-CARABOBO y homologada en diciembre de 2014, el Gobierno celebra la decisión de garantizar de este modo la igualdad de trato.
- 606.** En cuanto a la denuncia de la organización querellante de que las autoridades públicas habrían exigido la presentación personal de cada uno de los trabajadores que deseaba comunicar su desafiliación al SINTRATERRICENTROPOLAR, el Gobierno indica que el

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales no puede aceptar desafiliaciones presentadas por un tercero que no esté debidamente acreditado a través de un poder, destacando asimismo, que las desafiliaciones se realizan normalmente ante las juntas directivas y no directamente en los registros que guardan las actuaciones de cada organización sindical.

- 607.** En cuanto al alegato de inexistencia en el ordenamiento jurídico de norma que permita que el MPPPST pueda extender un laudo arbitral o convención colectiva, el Gobierno lo refuta, recordando que la LOTTT: i) en su artículo 468 establece que la convención colectiva de trabajo suscrita en una reunión laboral o el laudo arbitral que se derive de ella podrán ser declarados por el Ministerio con competencia en materia de trabajo, de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, y ii) en su artículo 432 establece que cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los departamentos o sucursales.
- 608.** En cuanto a los alegatos cuestionando la legitimación del SINTRACERLIV para solicitar la extensión del laudo arbitral, el Gobierno indica que en la extensión fue considerada la petición del SINTRACERLIV porque esta organización hizo uso del derecho de petición previsto en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, referido al derecho de toda persona a dirigir peticiones ante cualquier autoridad pública. Añade asimismo el Gobierno que la extensión fue requerida inicialmente por la junta arbitral al MPPPST.
- 609.** En cuanto al alegato que se habría impedido al SUTRBACARABOBO y a los demás sindicatos afectados a negociar colectivamente tras la aplicación y extensión del laudo arbitral, el Gobierno indica que la LOTTT reconoce derecho a la negociación colectiva a los sindicatos representativos (debiendo los mismos demostrar su representatividad) en ausencia de motivos perentorios, entre los que menciona la existencia de una convención colectiva vigente y la no existencia de una discusión con otro sindicato, en cuyo caso debe oponerse la representatividad de las distintas organizaciones concernidas. Asimismo, el Gobierno advierte sobre las consecuencias jurídico-prácticas relativas al aumento de situaciones conflictivas en las relaciones colectivas del trabajo y en detrimento de la seguridad jurídica de éstas cuando, una vez se encuentra aún vigente una convención colectiva, una agrupación sindical pretende exigir la negociación y celebración de otra.

C. Conclusiones del Comité

- 610.** *El Comité observa que la queja concierne a alegatos de injerencia de las autoridades públicas en la negociación colectiva voluntaria, favoreciendo a organizaciones sindicales afines al Gobierno y discriminando a la organización querellante (desconociendo su mayor representatividad, negándole toda opción de defensa, obstaculizando su negociación colectiva e imponiendo la extensión forzosa de un laudo arbitral), así como de actos de violencia impidiendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de un paro de actividades.*
- 611.** *El Comité observa que varios de los alegatos relativos a la injerencia de las autoridades en la negociación voluntaria coinciden con los planteados en el caso núm. 3178 (queja interpuesta contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por parte de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)).*
- 612.** *En cuanto a los alegatos de discriminación a la organización querellante excluyéndola del proceso de negociación iniciado por el SINTRATERRICENTROPOLAR, sin tomar en cuenta la mayor representatividad de la primera, el Comité observa, por una parte, que el*

Gobierno indica que la organización querellante no podía participar porque dicho proceso superaba su ámbito de actuación. El Gobierno destaca que la organización querellante, según establecen sus propios estatutos, es de ámbito estatal (estando adscrita al estado de Carabobo) y que, en cambio, el SINTRATERRICENTROPOLAR tiene un ámbito regional, por lo que su actuación puede abarcar varios estados. El Gobierno alega que las autoridades no podían tomar decisiones que eran contrarias a los propios estatutos de la organización querellante. Al respecto, el Comité invita a la organización querellante a que, si así lo desea, considere modificar sus estatutos para adecuar, según sea pertinente, el ámbito de actuación cubierto por sus actividades. El Comité toma nota de que el Gobierno indica además que, al existir una convención colectiva vigente en el estado de Carabobo, se excluyó del ámbito de negociación a dicho estado y que, por consiguiente, no fue necesario examinar la cuestión de cuál era la organización más representativa.

- 613.** *Por otra parte, el Comité observa que, según alega la organización querellante y no niega el Gobierno, el SUTRABA-CARABOBO dispone numerosos afiliados en otros estados (además del estado de Carabobo) y se habría extendido la aplicación de convenciones colectivas celebradas por el SUTRABA-CARABOBO a trabajadores en estos otros estados. Asimismo, el Comité observa que el Gobierno no cuestiona los datos de afiliación brindados por la organización querellante, en virtud de los cuales quedaría evidenciada su mayor representatividad en número de afiliados (criterio que recoge el artículo 438 de la LOTT como elemento primordial para determinar la representatividad de una organización en la negociación colectiva) tanto en comparación con el SINTRATERRICENTROPOLAR como con el SINTRACERLIV. El Comité observa que, según alega la organización querellante y tampoco cuestiona el Gobierno, un gran número de trabajadores concernidos por el proyecto de negociación colectiva, así como la propia entidad empleadora, se habrían opuesto a la negociación con el SINTRATERRICENTROPOLAR, aduciendo en repetidas ocasiones declaraciones y elementos probatorios para demostrar que la organización querellante era más representativa.*
- 614.** *Asimismo, al examinar el desarrollo del proceso en su totalidad, el Comité no puede dejar de observar, en cuanto a los argumentos de ámbito territorial que el Gobierno indica que fundaron las decisiones de las autoridades competentes, que: i) si bien en un primer momento las autoridades redujeron el ámbito territorial de negociación, excluyendo al estado de Carabobo (con lo que justificaron la no participación de la organización querellante y reconocieron la titularidad de la negociación a la organización que se alega próxima al partido del Gobierno (SINTRATERRICENTROPOLAR)); ii) una vez adoptado el laudo arbitral las autoridades no tuvieron en cuenta la restricción territorial decretada inicialmente (en cuya virtud se había desechado la necesidad de examinar cuál era la organización más representativa) y en su lugar impusieron la extensión de dicho laudo a todos los trabajadores en todos los Estados (nuevamente sin ponderar objetivamente la representatividad de las organizaciones concernidas por tal decisión y en beneficio de una organización (SINTRACERLIV) que el querellante alega ser afín al partido del Gobierno).*
- 615.** *Lamentando que, a pesar de las múltiples veces que tanto la organización querellante, como entidad empleadora, así como los trabajadores concernidos, esgrimieron la necesidad de verificar la representatividad de las organizaciones sindicales concernidas, brindando datos y pruebas concretas de afiliación, las autoridades no tomaron en consideración las cuestiones de representatividad planteadas — y al tiempo que se remite a sus conclusiones precedentes en cuanto a la cuestión del ámbito de actuación del SUTRABA-CARABOBO — el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que, sin injerencia alguna, se respete la voluntad mayoritaria de los trabajadores de la entidad empleadora en cuanto a su representación en la negociación colectiva y, a este efecto, de la organización sindical que sea la más representativa, mediante una verificación objetiva de representatividad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

616. *En relación a los alegatos de acciones violentas, impidiendo el acceso al lugar de trabajo, en el contexto del paro de actividades promovido por el SINTRATERRICENTROPOLAR, el Comité toma nota de que la organización querellante presentó una denuncia penal y que el Gobierno indica que una vez reciba la información del Ministerio Público la remitirá al Comité. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el tratamiento de la denuncia penal y sobre todo procedimiento y decisión adoptada en relación a estos alegatos.*
617. *En cuanto a los alegatos de discriminación a la organización querellante mediante la extensión del laudo resultante del arbitraje obligatorio (aduciendo que el MPPPST carecía de las competencias necesarias y que con ello se favorecía a un sindicato menos representativo afín al partido del Gobierno (el SINTRACERLIV), el Comité observa que el Gobierno indica: i) que la LOTTT atribuye al MTTTP la potestad de declarar la extensión obligatoria de una convención colectiva suscrita en una reunión laboral o el laudo arbitral que se derive de ella, y ii) que en la extensión fue considerada la petición del SINTRACERLIV porque esta organización hizo uso del derecho de petición previsto en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, referido al derecho de toda persona a dirigir peticiones ante cualquier autoridad pública. En relación a la imposición del procedimiento arbitral, el Comité se remite a sus conclusiones en el marco del caso núm. 3178. En cuanto a la decisión de extender el laudo resultante, el Comité considera que la extensión de un convenio adoptado en un contexto en el que se disputó la mayor representatividad de su organización promotora, así como la legitimidad del arbitraje que dio origen al laudo y de su procedimiento, debería haberse sometido a la consulta tripartita, previa determinación objetiva de la representatividad de las organizaciones de trabajadores concernidas. Asimismo, el Comité observa que tanto la organización querellante como, según se desprende del examen del caso núm. 3178, la entidad empleadora cuestionan el desarrollo de los procedimientos de arbitraje y de extensión del laudo (alegando discriminación e irregularidades — en particular parcialidad e injerencia de las autoridades). El Comité debe recordar al respecto que, en caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio. [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 598]. El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto a la negociación colectiva voluntaria de conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, en particular, asegurando que se respete la voluntad de las partes en la negociación colectiva y que, cuando proceda el arbitraje, sus procedimientos sean imparciales y gocen de la confianza de las partes. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
618. *En cuanto a los alegatos de obstáculos a la negociación colectiva mediante intervenciones dilatorias de las autoridades y la referida extensión del laudo arbitral, el Comité observa que el Gobierno se limita a señalar que la LOTTT reconoce el derecho a la negociación colectiva a condición de que justifiquen su representatividad y no existan condiciones perentorias, entre las que menciona la existencia de una convención colectiva vigente. El Comité lamenta que, a pesar de que en el marco del caso núm. 3178 el Gobierno afirme que la resolución que extendió el laudo no señala impedimento alguno para la celebración de nuevas convenciones colectivas, el Gobierno no aclare explícitamente si el laudo arbitral y su extensión han limitado en la práctica las posibilidades de la organización querellante y de otros sindicatos de negociar colectivamente, ni brinde observación alguna en relación a la resolución administrativa aludida por la organización querellante al respecto (en cuya virtud la inspección del trabajo habría suspendido la negociación colectiva entre otro sindicato y la entidad empleadora durante la vigencia del laudo arbitral extendido por decisión del MPPPST). El Comité observa con preocupación que la extensión del laudo*

parece haber impedido el ejercicio del derecho de negociación colectiva a las distintas organizaciones sindicales representativas concernidas. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que la organización querellante y demás organizaciones representativas puedan negociar libremente con la entidad empleadora más allá de las estipulaciones que resulten de la aplicación del laudo arbitral. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 619.** *En cuanto a los alegatos de que ciertas disposiciones de la LOTTT (artículos 448 a 451) permitirían la injerencia de las autoridades en la negociación colectiva, el Comité lamenta que el Gobierno no haya dado respuesta a los mismos. El Comité recuerda, como hace la organización querellante, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha venido examinando estas cuestiones y ha pedido al Gobierno que: i) modifique el artículo 449 de la LOTTT (que dispone que la discusión de un proyecto de negociación colectiva se realizará en presencia de un funcionario del trabajo, quien presidirá las reuniones) para ponerlo en conformidad con los principios de negociación libre y voluntaria y de autonomía de las partes, y ii) que, con miras a encontrar soluciones en las cuestiones planteadas, someta al diálogo tripartito la cuestión de la aplicación en la práctica de los artículos 450 (relativo al depósito de la convención colectiva y que dispone que la inspección del trabajo verificará su conformidad con las normas de orden público a efecto de impartir su homologación) y 451 (relativo a la obtención de homologación y que dispone que si dicha autoridad lo estimare procedente, en lugar de la homologación, podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, para que sean subsanadas). En vista de que la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio núm. 98, el Comité remite a la CEACR los aspectos legislativos de este caso y pide al Gobierno que comunique a la misma la información adicional que sea pertinente al respecto.*
- 620.** *En cuanto a los alegatos de injerencia por parte de las autoridades en perjuicio de la organización querellante y en beneficio de otras organizaciones que se alega próximas al partido del Gobierno (PSUV), el Comité observa que el Gobierno indica que no emite opinión sobre el vínculo aducido entre el SINTRATERRICENTROPOLAR y el PSUV, al tratarse de un hecho subjetivo que claramente tiene un carácter político y que sale del ámbito sindical, para caer en oposición directa al Gobierno. Por consiguiente, el Gobierno considera que el Comité no debe pronunciarse sobre estos aspectos que se alejan de su razón de ser. Al respecto el Comité debe recordar la importancia de la no injerencia en actividades sindicales, tanto de las autoridades como del partido político del Gobierno, y reitera que estas cuestiones forman parte de su mandato. Al respecto el Comité recuerda que en interés del desarrollo normal del movimiento sindical, sería deseable que las partes interesadas se inspiren en los principios enunciados en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35.ª reunión (1952), que prevé especialmente que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor en sus respectivos países, y por la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 498].*
- 621.** *En este sentido, el Comité observa que el Gobierno no niega las aseveraciones e informaciones proporcionadas por la organización querellante para sustentar los alegatos de apoyo del Gobierno, a través de su partido, al SINTRATERRICENTROPOLAR y en perjuicio de la organización querellante (por ejemplo, la utilización de medios del PSUV para los comunicados de prensa del SINTRATERRICENTROPOLAR o el apoyo de*

autoridades públicas a las acciones de dicho sindicato). Asimismo, en relación a las decisiones de las autoridades cuya parcialidad se denuncia y en base a las informaciones brindadas por la organización querellante y que no cuestiona el Gobierno, el Comité no puede dejar de contrastar: i) de un lado, la no inclusión de la organización querellante en el proceso de decisión de extensión del laudo arbitral — que afectaría al estado de Carabobo también — o el uso por parte de la junta de arbitraje de las reglas de derecho procesal civil de exclusión del enemigo para no considerar en el procedimiento los alegatos de sus afiliados, al considerarlos partes interesadas, y ii) de otro lado, la aplicación de las normas a las organizaciones que se alega próximas al partido del Gobierno para dar cabida a las pretensiones de estas organizaciones — por ejemplo, para imponer el arbitraje obligatorio (el Gobierno, en su respuesta al caso núm. 3178, indica que dicho procedimiento se fundó en el hecho de que, por la extensión y duración (más de noventa días) de la huelga, estaba en peligro la ocupación productiva que permite a cada trabajador el proporcionarse una existencia digna, a pesar de que, según reconoce el propio Gobierno, no se encontraban afectados servicios esenciales) o para extender el laudo resultante (fundando la legitimación activa para apoyar la extensión en el derecho general de petición).

- 622.** *Observando con preocupación los numerosos y detallados alegatos de parcialidad e injerencia por parte del partido del Gobierno y de las autoridades públicas en el conflicto laboral planteado, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de injerencia en las relaciones industriales entre la organización querellante y la entidad empleadora. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 623.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité invita a la organización querellante a que, si así lo desea, considere modificar sus estatutos para adecuar, según sea pertinente, el ámbito de actuación cubierto por sus actividades;*
- b) el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que, de conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva: i) se garantice el pleno respeto a la negociación colectiva voluntaria, en particular asegurando que se respete la voluntad de las partes en la negociación colectiva y que, cuando proceda el arbitraje, sus procedimientos sean imparciales y gocen de la confianza de las partes; ii) se respete la voluntad mayoritaria de los trabajadores de la entidad empleadora en cuanto a su representación en la negociación colectiva y, a este efecto, de la organización sindical que sea la más representativa, mediante una verificación objetiva de representatividad; iii) la organización querellante y demás organizaciones representativas puedan negociar libremente con la entidad empleadora más allá de las estipulaciones que resulten de la aplicación del laudo arbitral, y iv) se evite cualquier tipo de injerencia en las relaciones industriales entre la organización querellante y la entidad empleadora. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre todo procedimiento y decisión adoptada en relación a los alegatos de acciones violentas impidiendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de un paro*

de actividades, incluido el tratamiento de la denuncia penal aludida por la organización querellante, y

- d) *en vista de que la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio núm. 98, el Comité remite a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso y pide al Gobierno que comunique a la misma la información adicional que sea pertinente en relación a los alegatos de que ciertas disposiciones de la LOTTT (artículos 448 a 451) permitirían la injerencia de las autoridades en la negociación colectiva.*

CASO NÚM. 3178

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela
presentada por**

- **la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y**
- **la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)**

Alegatos: injerencia en la negociación colectiva, imponiendo la negociación de un proyecto presentado por un sindicato minoritario afecto al partido del Gobierno; actos de violencia obstruyendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de una huelga; imposición ilegal del arbitraje obligatorio, así como injerencia e irregularidades en el procedimiento arbitral y extensión ilegal del laudo resultante; intimidación y hostigamiento contra la entidad empleadora, su grupo empresarial, su presidente y FEDECAMARAS, incluidas amenazas, acoso, invasión de la privacidad, confiscaciones y detenciones de gerentes

- 624.** La queja figura en las comunicaciones de 18 y 21 de diciembre de 2015, 21 de marzo, 8 y 28 de julio y 8 de noviembre de 2016 de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS).
- 625.** El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 2 de septiembre de 2016.
- 626.** La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 627.** En sus comunicaciones de 18 y 21 de diciembre de 2015, 21 de marzo, 8 y 28 de julio y 8 de noviembre de 2016 de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) presentan los siguientes alegatos.
- 628.** Las organizaciones querellantes denuncian que el Gobierno impuso a la Cervecería Polar C.A. (en adelante la entidad empleadora) negociar colectivamente con un sindicato afín al Gobierno y que sólo representa a una minoría de los trabajadores.
- 629.** Las organizaciones querellantes indican que tradicionalmente la entidad empleadora (principal empresa fabricante y distribuidora de cerveza y malta del país y perteneciente al grupo Empresas Polar, afiliado a FEDECAMARAS) ha venido celebrando convenios colectivos con la organización sindical más representativa en el estado Carabobo (donde se encuentra la planta de cerveza y malta más importante del país) y ha extendido sus efectos, de común acuerdo, a los trabajadores que prestan servicios en el resto de las entidades federales que conforman el denominado territorio comercial centro (estados de Amazonas, Apure, Aragua, Bolívar, Cojedes, Falcón y Guárico). Ello fue así en seis ocasiones desde 1998.
- 630.** Al terminar la vigencia de la convención colectiva para 2011-2014, la entidad empleadora celebró una convención colectiva con el sindicato más representativo — Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Estado Carabobo (SUTRABA-CARABOBO), que fue debidamente homologada por la autoridad administrativa competente el 23 de diciembre de 2014. Las organizaciones querellantes denuncian que en esta última ocasión el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST) rechazó la extensión de la convención a los trabajadores de otros estados (tal como había sido tradición hasta entonces), alegando que lo convenido por el SUTRABA-CARABOBO sólo podía aplicarse en el estado Carabobo, sin tener en cuenta su mayor representatividad también en el ámbito de los demás estados. Las organizaciones querellantes alegan que ello se explica por el interés del Gobierno en favorecer a otra organización sindical afecta a su partido (el Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV)) que solicitó el inicio de otro proceso de negociación colectiva: el Sindicato Único Regional de Trabajadores y Trabajadoras Territorio Centro Polar (SINTRATERRICENTROPOLAR). Según indican las organizaciones querellantes, en los estados en cuestión (esto es, excluyendo el estado Carabobo) SINTRATERRICENTROPOLAR sólo representa al 35 por ciento del universo de trabajadores concernido — frente al 65 por ciento que representa al SUTRABA-CARABOBO (y añaden los querellantes que, más allá de los lugares de trabajo en estos estados, el SINTRATERRICENTROPOLAR sólo representaría al 6 por ciento del total de trabajadores sindicalizados en la entidad empleadora). Por consiguiente, la entidad empleadora manifestó ante la autoridad competente que el SINTRATERRICENTROPOLAR no era la organización más representativa y que, tal como resultaba ya costumbre, debía aplicarse la convención colectiva celebrada con el SUTRABA-CARABOBO. No obstante, el MPPPST desconoció la mayor representatividad del SUTRABA-CARABOBO e impuso a la entidad empleadora negociar un proyecto de convención presentado por el SINTRATERRICENTROPOLAR, desechando todas las pruebas presentadas que evidenciaban la menor representatividad de esta organización.
- 631.** Las organizaciones querellantes alegan que la injerencia gubernamental dirigida a favorecer al SINTRATERRICENTROPOLAR, en detrimento del SUTRABA-CARABOBO, quedó evidenciada a través de hechos como los siguientes (que los querellantes ilustran con referencias a informaciones públicas — contenidas por ejemplo en medios de comunicación, redes sociales y comunicaciones del PSUV): i) la participación del

SINTRATERRICENTROPOLAR en ruedas de prensa organizadas por el PSUV y realizadas desde la sede de dicho partido del Gobierno, para referirse en términos injuriosos a la entidad empleadora y exhibir un tono político-partidista dirigido a demostrar que el sindicato gozaba del más amplio apoyo gubernamental; ii) declaraciones de representantes del PSUV en apoyo al SINTRATERRICENTROPOLAR e injuriando a la entidad empleadora; iii) apoyo y parcialidad del Vicepresidente de la República mediante una fotografía con líderes del SINTRATERRICENTROPOLAR; iv) manifestaciones de apoyo y parcialidad hacia el SINTRATERRICENTROPOLAR expresadas por la Ministra del Poder Popular para el Servicio Penitenciario a través de las redes sociales, y v) difusión por parte del Defensor del Pueblo a través de las redes sociales de la posición parcializada del SINTRATERRICENTROPOLAR así como de acusaciones falsas y difamatorias contra la entidad empleadora.

- 632.** Las organizaciones querellantes alegan que, con el objeto de ejercer coerción sobre la entidad empleadora e imponerle la negociación colectiva de cláusulas de su proyecto, el SINTRATERRICENTROPOLAR incurrió en diversos actos de violencia para paralizar, del 7 de abril al 20 de julio de 2015, las actividades productivas en algunas de las agencias de distribución, perjudicando la producción de la empresa y el desarrollo de sus actividades laborales: i) los días 9, 10 y 13 de abril de 2015 un grupo de personas ajenas a la entidad empleadora, en apoyo y presencia del presidente del SINTRATERRICENTROPOLAR, se presentaron en los alrededores de la agencia de distribución de la localidad de Turmero, estado de Aragua, portando armas de fuego e impidiendo, mediante el uso de la violencia, el desarrollo normal de las actividades y el acceso de los trabajadores a sus puestos (estos hechos fueron debida y oportunamente denunciados ante los órganos competentes y, según las organizaciones querellantes, reflejan la situación grave de violencia arbitraria de grupos delincuentes que actúan impunemente ante la inacción de las instancias encargadas de la persecución penal), y ii) entre los días 13 y 17 de abril un grupo de personas ajenas a la entidad laboral se presentó nuevamente en los alrededores de la agencia de distribución de la localidad de Turmero, portando armas y, mediante el uso de la violencia, impidió el desempeño de la actividades comerciales, así como el ingreso de los trabajadores a sus puestos, afectando nuevamente la actividad productiva de la empresa (según las organizaciones querellantes estas personas habrían sido contactadas por la junta directiva del SINTRATERRICENTROPOLAR, quienes al no tener el apoyo de la mayoría de los trabajadores, que estaban de acuerdo con el contrato recién firmado por el SUTRABA-CARABOBO, decidieron recurrir a las amenazas para que se apoyara su paralización de actividades). Las organizaciones querellantes indican que estas acciones violentas generaron un gran rechazo dentro de los trabajadores de la agencia de Turmero.
- 633.** Asimismo, las organizaciones querellantes denuncian que el presidente del SINTRATERRICENTROPOLAR ha venido profiriendo en ruedas de prensa y entrevistas, incluido luego de convocatorias del PSUV, amenazas y ataques reiterados a la entidad empleadora, a su grupo, a sus trabajadores y accionistas y a su presidente ejecutivo, atribuyendo hechos falsos e indecorosos para desprestigiarlos o promover agresiones que les perjudiquen, ataques que luego se han difundido profusa y reiteradamente en los canales de televisión del Estado. Las organizaciones querellantes remiten con detalle estas instancias y consideran que se trata de una campaña que cuenta con el apoyo del Gobierno para promover la obstaculización de actividades y la comisión de delitos contra el grupo empresarial, sus trabajadores y accionistas y, específicamente, contra la entidad empleadora, el presidente de la empresa y el grupo empresarial.
- 634.** Las organizaciones querellantes denuncian que la directora de la inspectoría nacional, adscrita al MPPPST, en fecha 26 de junio de 2016, emitió un informe en el que dejaba constancia de la imposibilidad de lograr un acuerdo y, transcurridos más de ochenta días de haberse iniciado la huelga, recomendaba al Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, someter el conflicto al arbitraje, lo que hizo el Ministro mediante

resolución núm. 9273 de 14 de julio de 2015. Al respecto, las organizaciones querellantes recuerdan que ninguna norma jurídica prevé tal facultad en el caso de paralización de actividades por huelga, como la promovida por el SINTRATERRICENTROPOLAR, en el sector de distribución de cerveza y malta (que no constituye un servicio esencial) y destacan que el artículo 492 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) exige, para someter forzosamente un conflicto colectivo del trabajo al arbitraje en el supuesto de huelga, que la huelga ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella. Las organizaciones querellantes enfatizan que dicha huelga no podía jamás concebirse como lesiva a la vida o a la seguridad de la población y, por consiguiente, nunca debió someterse el conflicto al arbitraje obligatorio, lo que constituyó una grosera vulneración del derecho a la negociación colectiva voluntaria. Asimismo, denuncian que de forma parcial, sin respetar el debido proceso ni el derecho a la defensa, y bajo el control del MPPPST: i) la resolución en cuestión, atribuyó a la entidad empleadora, de manera sesgada y sin fundamento, una supuesta falta de disposición al diálogo, calificando al patrono de contumaz y predisponiendo a los trabajadores en contra de la empresa, en lugar de generar un clima favorable para resolver el conflicto; ii) el procedimiento arbitral se desarrolló en la sede de la Defensoría del Pueblo — organismo extraño a la regulación de las relaciones de trabajo y cuyo máximo jerarca ya se había pronunciado públicamente en contra de la entidad empleadora; iii) durante el proceso arbitral el árbitro presidente de la junta arbitral (impuesto por el MPPPST), y el propuesto por el SINTRATERRICENTROPOLAR, actuaron siempre al unísono, despreciando arbitrariamente los argumentos expuestos por la entidad trabajadora, los trabajadores interesados en participar e incluso el tercer árbitro propuesto por el empleador; iv) el árbitro presidente, sin previo debate, presentó en el seno de la junta un proyecto de laudo cuyo contenido no pudo justificar toda vez que carecía del más mínimo análisis económico o jurídico, y se aprobaron algunas cláusulas ignorando el carácter integral de la decisión — frente a las exigencias del tercer árbitro en conocer los argumentos técnicos que justificaban el contenido del proyecto, el árbitro presidente reconoció que dicho instrumento había sido redactado por el MPPPST y que, por tanto, cualquier ajuste debía ser acordado con el funcionario designado de dicho Ministerio; v) según narra el árbitro propuesto por la entidad empleadora, tuvo que trasladarse el 6 de octubre a la sede del MPPPST en horas de la noche para celebrar una entrevista con el funcionario a quien se atribuyó la autoría del proyecto de laudo, quien (ante la pasiva presencia del presidente de la junta y del árbitro propuesto por la organización sindical) defendió el laudo, convino en introducir ciertos ajustes y exigió que el mismo fuese suscrito también por el árbitro propuesto por el patrono, bajo amenaza de intensificar los daños patrimoniales contra la entidad empleadora, y vi) del laudo arbitral, publicado el 5 de octubre de 2015, se desprende el grosero desconocimiento de los acuerdos alcanzados por las partes en la negociación directa y voluntaria (desconociendo el contenido que las partes habían fijado durante las negociaciones para 20 cláusulas — incorporándolas al laudo con un texto diferente; desconociendo la voluntad de las partes de suprimir el contenido de la eventual regulación de las condiciones de trabajo un grupo de 18 cláusulas, que fueron incluidas en el laudo; e incluyendo cláusulas que nunca formaron parte del proyecto de convención colectiva presentado — *extra petita* que por tanto no podían integrar el tema a decidir por la junta de arbitraje). Estas prácticas, alegan las organizaciones querellantes, conllevan la sustitución de la libertad sindical y la libertad para la negociación colectiva por decisiones autocráticas impuestas por el Gobierno. Las organizaciones querellantes estiman que la imposición del procedimiento arbitral y la extralimitación del Gobierno en el desarrollo del procedimiento arbitral y en el contenido de la decisión expresada en el laudo, más allá del alcance de las disposiciones de la ley, constituyen un gravísimo precedente que podría convertirse en una herramienta para la imposición de condiciones de trabajo en las empresas del sector privado al margen de la voluntad y de las libertades de las partes, en particular su libertad sindical y de negociar colectivamente de forma voluntaria y en franca violación de los Convenios núms. 87 y 98.

- 635.** De modo general, sobre la interferencia de las autoridades en la negociación colectiva, las organizaciones querellantes recuerdan que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha formulado observaciones sobre disposiciones de la LOTTT, en particular su artículo 449, relativas a la presencia de un funcionario del trabajo en la negociación colectiva, destacando la necesidad de su modificación. Las organizaciones querellantes consideran más grave todavía el caso del artículo 493 de la LOTTT, en el que se establece que, en caso de que un conflicto colectivo sea sometido a arbitraje, si las partes no se ponen de acuerdo en la elección del tercer árbitro en un término de cinco días, éste será elegido por el inspector de trabajo (disposición sobre la cual la CEACR se pronunció en el sentido de que este sistema de designación no garantiza la confianza de las partes en el mismo ni en la junta arbitral establecida).
- 636.** Las organizaciones querellantes denuncian que, mediante resolución núm. 9551 de 29 de diciembre de 2015, el MPPPST decidió unilateralmente, sin que mediara conflicto colectivo alguno ni se afectase a servicios esenciales o de utilidad pública, y en desmedro de la negociación colectiva voluntaria y del pluralismo sindical, extender el referido laudo arbitral a «todas las dependencias a nivel nacional de la entidad empleadora». Recuerdan las organizaciones querellantes que el laudo debería regir exclusivamente, conforme a su propio texto, en el ámbito de los estados de Amazonas, Apure, Aragua, Bolívar, Cojedes, Falcón y Guárico (y que en este sentido se había, por ejemplo, excluido al estado Carabobo como pretexto para excluir al SUTRABA-CARABOBO del proceso de negociación colectiva). Consideran que ello evidencia una vez más la sistemática persecución a la entidad empleadora y recuerdan nuevamente que el empleador ha celebrado convenios colectivos de trabajo con las organizaciones sindicales más representativas en cada uno de sus centros de trabajo, coexistiendo en total 16 organizaciones sindicales, 15 convenciones de trabajo (cubriendo distintas plantas y agencias en los diferentes estados en los que opera la entidad empleadora) y un ilegal e inconstitucional laudo arbitral impuesto y extendido por el Gobierno para favorecer a organizaciones sindicales afectas a su partido. La extensión forzosa, según indica la propia resolución núm. 9551, atendió a una solicitud del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresas de Alimentos, Cerveceras, Refresqueras, Licoreras y Vinícolas (SINTRACERLIV), organización que sólo cuenta con 18,5 por ciento de los trabajadores afiliados a la entidad empleadora pero cuyos dirigentes mantienen estrechos vínculos con el PSUV. Las organizaciones querellantes estiman que el objetivo del SINTRACERLIV y el MPPPST consiste en erigir artificialmente al SINTRACERLIV como la organización más representativa del país (aun cuando no cuenta con los afiliados necesarios para ello) y otorgarle la administración monopolística del laudo en todos los centros de la entidad empleadora a nivel nacional.
- 637.** La extensión forzosa del laudo a nivel arbitral implica, hasta que se extinga la vigencia del laudo (30 meses), la prohibición de la negociación colectiva voluntaria en los diversos centros de trabajo de la entidad empleadora, donde actúan diversos sindicatos que representan la mayoría de los respectivos trabajadores. Como ejemplo las organizaciones querellantes transmiten una resolución administrativa de 11 de febrero de 2016 en la cual la inspección del trabajo, en virtud de la extensión del laudo arbitral, ordenó la suspensión, durante la vigencia de dicho laudo, de las negociaciones de un proyecto de convención colectiva entre otro sindicato (el Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Bebidas del Estado Zulia (SITIBEB-ZULIA)) y la entidad empleadora.
- 638.** Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que los hechos denunciados forman parte de una campaña de intimidación, hostigamiento y descrédito dirigida por el Gobierno contra las empresas empleadoras que conforman el grupo al que pertenece la entidad empleadora, cuyo presidente, conjuntamente con FEDECAMARAS, han sido acusados infundadamente por representantes de los poderes públicos, incluido el propio Presidente de la República, de conspirar y sostener una guerra económica contra el Gobierno. Las organizaciones querellantes denuncian de forma detallada la existencia de una campaña sistemática de

hostigamiento a través de los medios de comunicación y redes sociales (con gran y reiterada difusión en numerosos programas, en particular en el canal de televisión del Estado en ocasiones con reportajes específicamente dirigidos contra el grupo empresarial y utilizando también las redes sociales del PSUV). La campaña incluye numerosos y repetidos ataques por parte del Presidente de la República y otros altos funcionarios o exfuncionarios de instituciones del Estado, incluidos el ex Vicepresidente de la Asamblea Nacional, ministros y diputados, atribuyendo a este grupo de empresas y a su presidente, así como a FEDECAMARAS, acusaciones infundadas e insultos de ser «enemigos del pueblo», «traidores a la patria» y promotores de la «guerra y desestabilización económica del país» (amenazándoles con aplicar las leyes para que cesen dicha guerra o solicitando que se procese a sus directivos por nexos con bandas delictivas dedicadas a desviar productos básicos — incluidas amenazas de medidas privativas de libertad a su presidente), de «esconder los productos alimenticios al pueblo», de conspirar en el extranjero, de «controlar la distribución de alimentos y de financiar a la oposición», de «vincularse a bandas delictivas» y profiriendo apelativos peyorativos al presidente del grupo empresarial como «diablo», «asesino», «burgués explotador» o «corrupto» o que «debería estar preso por delincuente». Asimismo, alegan los querellantes, que el Presidente de la República señaló que conversar con el presidente del grupo empresarial constituiría una «traición a la patria» y constantemente se amenaza a este grupo de empresas con expropiación, se le acusa de no producir productos de la cesta básica de alimentos y se le acusa de desvío de divisas, cuando en realidad se le niega el acceso a las divisas oficiales para adquirir los insumos importados para la producción (por lo que ciertas plantas de producción no pueden operar). Esta campaña, alegan las organizaciones querellantes, ha sido reforzada por la enorme red de medios del Estado conocida como Sistema Bolivariano de Comunicación e Información, entre las que se encuentra Venezolana de Televisión, estación que, por ejemplo en el mes de octubre de 2015, dedicó 1 499 minutos a dicha campaña gubernamental de agresión. En este mismo sentido, los querellantes aluden a instancias en las que se utilizan espacios, recursos y funcionarios públicos para llevar a cabo convocatorias y actividades difamatorias y que las informaciones que se difunden suelen estar revestidas de un simulado contenido noticioso.

- 639.** Las organizaciones querellantes denuncian asimismo los siguientes ataques: i) actos de violencia — aludiendo al secuestro violento, el 18 de febrero de 2016, de cinco camiones de las empresas del grupo por grupos violentos gritando consignas a favor del Gobierno y en contra del grupo empresarial, sin que acudieran los funcionarios de la policía, que actúan bajo el mando del Gobierno; ii) el acoso y hostigamiento moral y económico a este grupo empresarial a través de los órganos de inspección y regulación controlados por el Gobierno — citando diversos ejemplos, en particular la realización de numerosas inspecciones forzosas, a menudo haciéndose acompañar por la fuerza pública con fines de amedrentamiento, y destacando en particular la realización de 38 inspecciones durante cuatro días, la realización de más de 293 inspecciones entre el 1.º de enero y el 13 de agosto de 2015, entre el 29 de abril y el 27 de mayo de 2016, 75 inspecciones en la entidad empleadora, así como la imposición en noviembre de 2015 de una multa excesiva y poco razonable, equivalente a 87 000 dólares, por supuestamente no haber suministrado la información requerida dentro del plazo; iii) confiscaciones y expropiaciones, o amenazas de expropiación del propio Presidente de la República, a instalaciones de este grupo de empresas, con al menos ocho casos de lesiones definitivas a la propiedad de este grupo empleador, sin cumplir con los requisitos y procedimientos legales y las garantías constitucionales del derecho a la defensa y el debido proceso; iv) persecución e invasión a la privacidad del presidente de este grupo empresarial, mediante la grabación de sus conversaciones privadas y amenazándole con medidas privativas de libertad (aludiendo, en particular, a la difusión en la televisión de una conversación del presidente del grupo empresarial con un economista venezolano radicado en el exterior sobre la delicada situación económica del país, en relación a la cual el entonces Presidente de la Asamblea Nacional acusó a estas dos personas de cometer un delito de «conspiración contra la patria» y el propio Presidente de la República nuevamente profirió acusaciones de guerra económica y solicitó el inicio de una investigación y procedimiento judicial en contra del

presidente del grupo empresarial), y v) acoso y detención a siete trabajadores de rango gerencial en el contexto de la suspensión de operaciones causada por falta de materia prima e insumos importados — mediante procedimientos irregulares, violando el derecho a la defensa y al debido proceso e ignorando que las suspensiones se debían a fuerza mayor, las autoridades ordenaron reenganches de trabajadores que eran de imposible ejecución, por lo que al no poder realizarse dichos reenganches declararon que los gerentes incurrían en desacato y ordenaron la detención ilegal de estos representantes del empleador (aunque las detenciones no han excedido 48 horas — debido a las gestiones legales efectuadas por el grupo empresarial — en tres casos se han impuesto a estos trabajadores de rango gerencial medidas cautelares sustitutivas de la privación de libertad como su presentación ante los tribunales y la prohibición de salida del país).

- 640.** Finalmente, en su comunicación de 8 de noviembre de 2016, las organizaciones querellantes denuncian: i) la continuación de la campaña de descrédito y estigmatización contra el grupo empresarial de la entidad empleadora y su presidente, así como contra FEDECAMARAS; ii) la realización de 19 nuevas detenciones policiales a representantes del grupo empresarial como retaliación por supuestos desacatos declarados sin garantía del debido proceso y conculcando el derecho de la defensa, en seis de las cuales estas personas fueron sometidas indefinidamente a medidas restrictivas de su libertad (como la prohibición de salida del país, como su presentación ante los tribunales y la disponibilidad ante el eventual llamado de dichos órganos) — las organizaciones querellantes destacan que , con base a poderes excesivos que la LOTTT atribuye a la administración del trabajo, incluida la posibilidad de la detención policial en caso de desacato de instrucciones administrativas, el Gobierno ha desatado una campaña de persecución a este grupo empresarial y en aras de ilustrar la animosidad y ensañamiento de las autoridades aluden a la detención arbitraria de una gerente, con imputación del delito de boicot y privación arbitraria de libertad sin decisión judicial durante quince días, y iii) la persecución y acoso mediante la presencia de oficiales armados del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional ante las instalaciones del grupo empresarial en Caracas así como ante la casa de su presidente (sin conocerse el objeto de dicho cerco). Con ello las organizaciones querellantes estiman que se han intensificado las acciones de acoso y hostigamiento por parte del Gobierno contra el grupo empresarial en cuestión.

B. Respuesta del Gobierno

- 641.** En su comunicación de fecha 2 de septiembre de 2016 el Gobierno brinda sus observaciones a los alegatos de la organización querellante, que se detallan a continuación.
- 642.** En cuanto al alegato de imposición de negociación colectiva con una organización minoritaria y sin tradición sindical, el Gobierno indica que en ningún caso el Gobierno impuso la negociación con el SINTRATERRICENTROPOLAR y que no es cierto que dicho sindicato represente a una minoría de los trabajadores de la entidad empleadora. El Gobierno indica que: i) el 24 de octubre de 2013, la autoridad competente, mediante auto núm. 2013-0580 se pronunció favorablemente a la presentación de un proyecto de negociación colectiva por parte del SINTRATERRICENTROPOLAR al cumplir con los requisitos previstos en la ley; ii) el 9 de diciembre de 2013, la entidad empleadora hizo ejercicio de su derecho a la defensa alegando que el SINTRATERRICENTROPOLAR no era la organización más representativa, y iii) mediante auto núm. 2014-0056, de 11 de marzo de 2014, la autoridad competente, constatando que el conflicto de representatividad planteado se circunscribía al estado Carabobo (ya que el sindicato que la entidad empleadora consideraba más representativo tenía su ámbito de actuación limitado al estado Carabobo), y que al existir una convención colectiva vigente para los trabajadores en el estado Carabobo procedía excluir del ámbito de negociación a dicho estado, estimó que resultaba inoficiosa la revisión de la falta de representatividad aducida.

- 643.** En cuanto al alegato de soportar los daños derivados de la paralización de actividades promovido por el SINTRATERRICENTROPOLAR con el apoyo del partido del Gobierno y de la Vicepresidencia de la República, el Gobierno indica que la huelga cumplió con los requisitos previstos en la ley, mediando la fijación de servicios mínimos, por lo que contaba con el pleno respaldo del Estado. El Gobierno indica, por otra parte, que desconoce si la huelga contaba con el apoyo del PSUV y recuerda que en Venezuela hay un vigoroso sistema democrático que permite a los partidos atender a problemas de carácter social y laboral; que el Gobierno no se involucra en la actividad proselitista de los partidos; y que si se produjera algún daño la legislación establece mecanismos sancionatorios.
- 644.** En cuanto al alegato de imposición del arbitraje obligatorio por parte del Ministerio, el Gobierno informa que el SINTRATERRICENTROPOLAR ejerció su derecho a la huelga y que, si bien no se encontraban afectados servicios esenciales a la colectividad, sí resultaba cierto que la extensión en cuanto al territorio (con huelgas solidarias) y al tener el conflicto principal más de noventa días, se ponía en peligro la ocupación productiva que permite a cada trabajador el proporcionarse una existencia digna. Es por ello, precisa el Gobierno, que habiéndose evidenciado la imposibilidad de llegar a acuerdos mediante mecanismos de autocomposición y existiendo la necesidad de recurrir a mecanismos de heterocomposición — en este caso el arbitraje — el MPPPST ordenó someter el conflicto colectivo al arbitraje mediante resolución núm. 9273 publicada el 13 de julio de 2015, conforme a lo establecido en el artículo 492 de la LOTTT (que reza «en caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, aun cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje»). En virtud de dicha resolución se pudo reiniciar el ritmo normal de trabajo, garantizando el proceso social del trabajo, así como el derecho humano y constitucional a la celebración de una convención colectiva de trabajo.
- 645.** En cuanto al alegato de injerencia en el arbitraje, el Gobierno indica que los árbitros destinados no dependían de las instrucciones dictadas por el MPPPST ya que su elección dependió de las partes involucradas en el conflicto — siendo estas la entidad empleadora y SINTRATERRICENTROPOLAR — y que ambas partes solicitaron al MPPPST que designase a un tercer árbitro. En cuanto a la parcialidad denunciada en la toma de decisiones, el Gobierno alega que ello carece de sustento, como demuestra el hecho de que uno de los árbitros (designado por la entidad empleadora) plasmó un voto concurrente al ser contraria su opinión en cuanto a ciertos puntos acordados por la mayoría.
- 646.** En cuanto al alegato de que el laudo atentó contra lo decidido autónomamente durante la negociación colectiva voluntaria, el Gobierno argumenta que en el arbitraje de equidad los árbitros arbitradores deben guiarse fundamentalmente por lo que consideren más equitativo, actuando con entera libertad, pudiendo, en base a la equidad, decidir algo distinto a lo que ya habían acordado las partes sin que ello viole derecho alguno.
- 647.** En cuanto al alegato de que la extensión del laudo busca impedir la negociación de convenciones colectivas hasta que concluya la vigencia del laudo, el Gobierno señala que en ningún caso la resolución ministerial núm. 9551 publicada el 30 de diciembre de 2015, en virtud de la cual se extendió el laudo, señala impedimento alguno para la celebración de nuevas convenciones colectivas de trabajo. Asimismo, el Gobierno niega que la extensión forzosa modificase el modelo de negociación y afirma que, siendo la entidad empleadora una sola y a fin de proteger el derecho de igualdad que tienen todos los trabajadores a recibir un trato equitativo, se buscó, a través de la referida extensión, proteger, garantizar y desarrollar el proceso social del trabajo.

- 648.** En cuanto al alegato de que el Gobierno discriminó a las organizaciones sindicales que no se someten a sus lineamientos políticos, por cuanto la extensión del laudo fue concedida a solicitud de una organización sindical (SINTRACERLIV) vinculada al PSUV con la aspiración de erigirse artificialmente en organización más representativa y único administrador del laudo a nivel nacional en detrimento del resto de los sindicatos, el Gobierno señala que si bien fue considerada en la extensión la petición de SINTRACERLIV, no es porque se le diera trato preferencial alguno, sino porque SINTRACERLIV hizo uso del derecho de petición previsto en el artículo 51 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En cuanto al alegato de su vinculación al partido del Gobierno (PSUV), el Gobierno indica que dicha denuncia tiene un carácter político y se sale del ámbito gremial y sindical, para hacer oposición directa al Gobierno.
- 649.** En cuanto al alegato de que la extensión del laudo fue dictada por una autoridad carente de competencia y al margen de cualquier procedimiento que hubiese garantizado el derecho a la defensa y el debido proceso de la entidad empleadora y de los 15 otros sindicatos que actúan legítimamente a nivel sindical, el Gobierno señala que el MPPPST cuenta con la competencia necesaria para dictar el referido acto administrativo en virtud de los artículos 499 y 500 de la LOTTT, que le otorgan la competencia de cumplir y hacer cumplir las leyes y normas en materia de trabajo y seguridad social y de dictar las resoluciones y realizar todas las actuaciones de su competencia o que sean necesarias a este efecto. Asimismo, el Gobierno indica que en ningún momento actuó al margen de la ley, ya que la entidad empleadora conocía, a través de la *Gaceta Oficial* que publicó el laudo arbitral, la solicitud efectuada por la junta arbitral al Ministro de estudiar la extensión obligatoria de la convención colectiva acordada por el laudo, para que éste fuera aplicado a todas las dependencias y agencias a nivel nacional de la entidad empleadora.
- 650.** En cuanto a los alegatos de campaña comunicacional gubernamental identificando a FEDECAMARAS y al grupo de empresas de la entidad empleadora como responsables de una guerra económica y acusándoles de esconder los productos al pueblo y de controlar la distribución de alimentos, el Gobierno declara que es de conocimiento del Comité que FEDECAMARAS ha participado como organización en golpes de Estado, paros ilegales y actos de sabotaje contra la economía del país, y que es lamentable que esta organización no haya hecho nada para deslastrarse de este pasado y por el contrario sus actuaciones sean más en la confrontación política que en el ámbito gremial. Para dar cuenta de la beligerancia política del grupo empresarial en cuestión el Gobierno se refiere, como ejemplo, a las declaraciones de su presidente indicando que el lenguaje y tono del Jefe de Estado no ayudaba a generar confianza en los inversionistas, y destaca que directivos de FEDECAMARAS se manifestaron en favor de la revocación del mandato del Presidente de la República. El Gobierno indica que existen evidencias de la participación de la entidad empleadora en la desestabilización de la economía venezolana, utilizando con fines políticos su posicionamiento en el mercado y el financiamiento de campañas publicitarias que implican ataques al proceso social y político que se da en el país.
- 651.** En respuesta a las denuncias de acusaciones de actos conspirativos y guerra económica, tanto por parte del Presidente de la República como mediante el canal de televisión del Estado, así como de acciones intimidatorias mediante inspecciones forzosas, el Gobierno indica que el grupo empresarial en cuestión tiene una porción importante en la producción de alimentos en el país, en la que participan activamente para sabotear la economía. El Gobierno destaca que el ordenamiento legal permite realizar inspecciones a las empresas y que estas prácticas, que se realizan de manera cotidiana en cualquier empresa, de forma excepcional se realizan en forma exhaustiva en las industrias del rubro agroalimentario. En cuanto a los alegatos de utilización de los medios de comunicación, el Gobierno indica que está obligado constitucionalmente a informar al pueblo venezolano y que es por ello que en el canal del Estado hay una gran cantidad de programas y especiales para denunciar la guerra económica y a sus principales responsables.

- 652.** El Gobierno afirma que los voceros del partido del Gobierno ejercen sus derechos democráticos de libre expresión, recordando que los diputados de la Asamblea Nacional tienen fueros especiales constitucionales para emitir opiniones sin que pueda actuar legalmente ningún otro poder (prerrogativas de las que también gozan los diputados de la oposición). El Gobierno destaca que la compleja situación económica del país es fruto de la baja en los precios del petróleo y de las acciones desestabilizadoras de grupos económicos poderosos que ostentan el monopolio de la distribución y producción de alimentos del país. Esta situación, indica el Gobierno, ha generado un clima álgido en cuanto a las manifestaciones y declaraciones tanto de representantes gubernamentales como de representantes empleadores y trabajadores, dado que en el país existe plena y completa libertad de expresión.
- 653.** El Gobierno niega asimismo los alegatos de exclusión del diálogo social, toda vez que FEDECAMARAS y el grupo de la entidad empleadora participan en el Consejo Nacional de Economía, a través de uno de sus directivos. El Gobierno niega que la voluntad del Gobierno sea de reprimir la libre iniciativa empresarial o la libertad sindical, destacando que en el país hay una vigorosa iniciativa empresarial privada y que el Gobierno dispone de políticas para fomentar la producción.
- 654.** Finalmente, el Gobierno afirma que ni el presidente de FEDECAMARAS, ni el presidente del grupo empresarial de la entidad empleadora, o sus trabajadores, han sido hostigados ni perseguidos por el Gobierno, por lo que se rechazan las acusaciones de la queja. En cuanto a los alegatos de detenciones de gerentes, el Gobierno declara que las mismas no se deben a su vinculación con FEDECAMARAS sino debido a la vulneración del ordenamiento jurídico, a menudo por incumplimiento de órdenes de reenganches. El Gobierno afirma de forma general que en todos los casos se ha garantizado el debido proceso y el acceso a abogados de defensa.
- 655.** El Gobierno recuerda que el ordenamiento legal venezolano prevé la posibilidad de denunciar los supuestos ataques físicos o de hostigamiento, así como los casos de difamación. Asimismo, el Gobierno indica ratificar lo que ya ha manifestado en otras ocasiones sobre alegatos similares en el marco de la queja núm. 2254. Estimando que no hay en los hechos citados ninguna violación al Convenio núm. 87, el Gobierno pide al Comité que se aparte de cuestiones que exceden de su ámbito y que no guardan ningún tipo de relación con dicho Convenio, para que no se continúe utilizando el mismo para la satisfacción de intereses políticos particulares en contra de la República Bolivariana de Venezuela.

C. Conclusiones del Comité

- 656.** *El Comité observa que la queja concierne los siguientes alegatos: injerencia en la negociación colectiva de la entidad empleadora imponiendo la negociación de un proyecto presentado por un sindicato minoritario afecto al partido del Gobierno y favoreciendo al mismo; actos de violencia en el contexto de la huelga obstaculizando el acceso al lugar de trabajo; imposición ilegal del arbitraje obligatorio, así como injerencia e irregularidades en el procedimiento arbitral, y extensión ilegal del laudo arbitral; intimidación, hostigamiento y descrédito por parte de las autoridades, del partido del Gobierno y de organizaciones próximas al mismo contra la entidad empleadora, su grupo empresarial, su presidente y FEDECAMARAS, incluyendo alegatos de amenazas, acoso, invasión de la privacidad, confiscaciones y detenciones a trabajadores con responsabilidades gerenciales.*
- 657.** *El Comité observa que varios de los alegatos relativos a injerencia de las autoridades en la negociación voluntaria coinciden con los planteados en el caso núm. 3172 (queja interpuesta contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela por parte del*

Sindicato Único Profesional de Trabajadores de las Industrias Productoras de Cervezas, Refrescos y Bebidas Alimenticias del Estado Carabobo (SUTRABACARABOBO).

- 658.** *En cuanto al alegato de imposición de la negociación colectiva con un sindicato minoritario, el Comité, por una parte, toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales, en relación al proceso de negociación promovido por este sindicato (SINTRATERRICENTROPOLAR) y que afectaba a varios estados cubiertos por la entidad empleadora, la autoridad competente habría considerado que: i) el conflicto de representatividad alegado por la entidad empleadora se circunscribía al estado Carabobo (el estado en que estaba adscrito el sindicato que la empleadora estimaba más representativo — adscripción por la cual la autoridad estimó que no podía negociar en otros estados), y que ii) al existir una convención colectiva vigente para los trabajadores en el estado Carabobo, procedía excluir al mismo del ámbito territorial de negociación, por lo que resultaba inoficiosa la revisión de la falta de representatividad aducida.*
- 659.** *Por otra parte, el Comité observa que las organizaciones querellantes recuerdan que la práctica de la negociación colectiva (seguida en seis ocasiones desde 1998) consistía en la celebración de convenios colectivos con la organización sindical más representativa en el estado Carabobo (donde se encuentra la planta de cerveza y malta más importante del país), cuyos efectos se extendían, de común acuerdo, a los trabajadores que prestan servicios en el resto de las entidades federales que conforman el denominado territorio comercial centro (estados de Amazonas, Apure, Aragua, Bolívar, Cojedes, Falcón y Guárico). El Comité observa que, según alegan las organizaciones querellantes y no cuestiona el Gobierno, la petición inicial de la entidad empleadora no era otra que la de extender la convención colectiva que había celebrado con el SUTRABA-CARABOBO. El Comité observa asimismo que los querellantes brindan datos de afiliación (criterio que recoge el artículo 438 de la LOTTT como elemento primordial para determinar la representatividad de una organización en la negociación colectiva) para acreditar la mayor representatividad de este sindicato excluido de la negociación iniciada por el SINTRATERRICENTROPOLAR. El Comité observa al respecto que el Gobierno no cuestiona estos datos que demostrarían la mayor representatividad del SUTRABA-CARABOBO frente al SINTRATERRICENTROPOLAR (tanto en el estado Carabobo como en los demás estados concernidos).*
- 660.** *Asimismo, al examinar el desarrollo del proceso en su totalidad, el Comité no puede dejar de observar, en cuanto a los argumentos de ámbito territorial que el Gobierno indica que fundaron las decisiones de las autoridades competentes, que: i) si bien en un primer momento las autoridades redujeron el ámbito territorial de negociación, excluyendo al estado Carabobo (con lo que justificaron la no participación del SUTRABA-CARABOBO — al considerar que sólo podía actuar en el sindicato del estado Carabobo — y reconocieron la titularidad de la negociación a la organización que se alega próxima al partido del Gobierno (SINTRATERRICENTROPOLAR)); ii) una vez adoptado el laudo arbitral las autoridades no tuvieron en cuenta la restricción territorial decretada inicialmente (en cuya virtud se había desechado la necesidad de examinar cuál era la organización más representativa) y en su lugar impusieron la extensión de dicho laudo a todos los trabajadores en todos los estados (nuevamente sin ponderar objetivamente la representatividad de las organizaciones concernidas por tal decisión y en beneficio de una organización (SINTRACERLIV) que los querellantes alegan ser afín al partido del Gobierno).*
- 661.** *Lamentando que, a pesar de las múltiples veces que tanto la entidad empleadora como los trabajadores concernidos esgrimieron la necesidad de verificar la representatividad de las organizaciones sindicales concernidas, brindando datos y pruebas concretas de afiliación, las autoridades no tomaron en consideración las cuestiones de representatividad planteadas — y al tiempo que se remite a sus conclusiones relativas al caso núm. 3172 en cuanto a la*

cuestión del ámbito de actuación del SUTRABA-CARABOBO — el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que, sin injerencia alguna, se respete la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la entidad empleadora en cuanto a su representación en la negociación colectiva y, a este efecto, la voluntad de la organización sindical que sea la más representativa, mediante una verificación objetiva de la representatividad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 662.** *En cuanto al alegato de actos de violencia, impidiendo el acceso al lugar de trabajo, en el contexto del paro de actividades fomentado por el SINTRATERRICENTROPOLAR, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la huelga reunía los requisitos legales y por lo tanto debía contar con el respaldo del Estado. El Comité lamenta que el Gobierno no brinde información alguna sobre los alegatos de violencia y le pide que le informe sobre el tratamiento de la denuncia aludida por las organizaciones querellantes y sobre todo procedimiento y decisión adoptada en relación a estos alegatos.*
- 663.** *En cuanto a los alegatos de recurso ilegítimo al arbitraje obligatorio, el Comité observa que el Gobierno indica que, si bien no se encontraban afectados servicios esenciales, debido a la extensión y duración (más de noventa días) de la huelga, estaba en peligro la ocupación productiva que permite a cada trabajador el proporcionarse una existencia digna, por lo que se ordenó someter el conflicto colectivo al arbitraje. Asimismo, el Comité observa que — según destacan los querellantes — como resultado de esta decisión y en menoscabo de la negociación colectiva voluntaria, el resultado del arbitraje no respetó los acuerdos a los que habían llegado las partes en la fase de negociación (modificando cláusulas ya acordadas, reintroduciendo cláusulas que se habían eliminado e introduciendo cláusulas que nunca formaron parte del proyecto de convención inicialmente presentado). Al respecto, el Comité debe recordar que los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 1001]. Por otra parte, el Comité recuerda que el derecho de huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para defender sus intereses, ya que sus consecuencias son graves no sólo para los empleadores sino también para los trabajadores, quienes asumen las ramificaciones económicas que puedan derivar de su ejercicio — consecuencias que no pueden justificar la acción unilateral del Gobierno que restringe tanto el derecho a la huelga como el carácter libre y voluntario del derecho a la negociación colectiva.*
- 664.** *El Comité toma nota asimismo con preocupación de los alegatos de sesgo contra la entidad empleadora e irregularidades e injerencia de las autoridades, tanto en relación a la resolución que sometió el conflicto al arbitraje como al propio procedimiento arbitral. En relación a los alegatos de parcialidad de los árbitros y dependencia de las instrucciones del Gobierno, detallados minuciosamente por las organizaciones querellantes, el Comité observa que, en respuesta a los mismos, el Gobierno se limita a indicar: que cada una de las partes designó a un árbitro y que el MPPPST designó al tercero y que el árbitro designado por la entidad empleadora emitió un voto concurrente al no compartir ciertos puntos acordados por la mayoría. Por otra parte, el Comité lamenta que el Gobierno no brinde observaciones precisas en relación a los alegatos concretos de irregularidades en el procedimiento arbitral y de fijación arbitraria de contenidos en el laudo, al tiempo que observa que el desarrollo de dicho procedimiento fue fuertemente cuestionado tanto por la entidad empleadora, como por parte del sindicato que interpuso la queja objeto del caso núm. 3172. El Comité debe recordar que, en caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 598].*

- 665.** *En cuanto al alegato de extensión ilegal del laudo arbitral, al tiempo que toma nota de que el Gobierno alega que la extensión buscaba asegurar la igualdad de trato entre trabajadores, el Comité considera que la extensión de un convenio adoptado en un contexto en el que se disputó la mayor representatividad de su organización promotora, así como la legitimidad del arbitraje que dio origen al laudo y de su procedimiento, debería haberse sometido a la consulta tripartita, previa determinación objetiva de la representatividad de las organizaciones de trabajadores concernidas. El Comité observa con preocupación tanto la imposición de la extensión del laudo como el hecho de que, según se desprende de los alegatos y no niega el Gobierno, no se produjera ninguna discusión con la entidad empleadora y los sindicatos concernidos, ni siquiera una valoración de la representatividad de las organizaciones afectadas (cuando, según alegan los querellantes y no desmiente el Gobierno, el sindicato que solicitó la extensión (SINTRACERLIV) gozaría de una menor representatividad, por ejemplo en comparación con el sindicato excluido del procedimiento inicial (SUTRABA-CARABOBO)). El Comité observa asimismo con preocupación que, según se desprende de las informaciones brindadas y a pesar de que el Gobierno afirme que la resolución que extendió el laudo no señala impedimento alguno para la celebración de nuevas convenciones colectivas, la extensión parece haber impedido el ejercicio sucesivo del derecho de negociación colectiva a las distintas organizaciones sindicales representativas concernidas (como lo ilustra la antes referida orden de la inspección del trabajo de suspender las negociaciones de un proyecto de convención colectiva durante la vigencia del laudo arbitral extendido).*
- 666.** *Expresando su preocupación en relación a los alegatos de irregularidades en los procedimientos concernidos, así como por los efectos limitadores de las decisiones administrativas objetadas para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para garantizar el pleno respeto a la negociación colectiva voluntaria de conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva, en particular asegurando que no se recurra al arbitraje obligatorio en servicios no esenciales que, cuando proceda el arbitraje, sus procedimientos sean imparciales y gocen de la confianza de las partes, y que la entidad empleadora pueda negociar libre y voluntariamente con las organizaciones representativas de trabajadores. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*
- 667.** *En cuanto a los alegatos de que las disposiciones de la LOTTT permitirían la injerencia de las autoridades en la negociación colectiva y en los procedimientos de arbitraje, el Comité lamenta que el Gobierno no haya dado respuesta a los mismos. El Comité recuerda, como hacen las organizaciones querellantes, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha venido examinando estas cuestiones y ha pedido al Gobierno que: i) modifique el artículo 449 de la LOTTT (que dispone que la discusión de un proyecto de negociación colectiva se realizará en presencia de un funcionario del trabajo, quien presidirá las reuniones) para ponerlo en conformidad con los principios de negociación libre y voluntaria y de autonomía de las partes, y que ii) en relación al artículo 493 de la LOTTT (que concierne la designación de la junta de arbitraje), tome medidas, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, para garantizar una integración de la junta de arbitraje que cuente con la confianza de las partes. En vista de que la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio núm. 98, el Comité remite a la CEACR los aspectos legislativos de este caso y pide al Gobierno que comunique a la misma la información adicional que sea pertinente al respecto.*
- 668.** *En cuanto a los alegatos de injerencia del Gobierno favoreciendo a un sindicato minoritario que se alega ser afecto al partido gubernamental, el Comité observa que, de un lado, el Gobierno indica, en relación a la huelga: que desconoce si el PSUV respaldó la misma; que al haber sido declarada conforme a la ley la huelga contaba con el respaldo del Estado;*

que los partidos pueden atender a problemas de carácter social y laboral; y que el Gobierno no se involucra en las actividades proselitistas de los partidos. De otro lado, el Comité observa que el Gobierno no niega ni hace comentario alguno en relación a los alegatos concretos de las organizaciones querellantes sobre diversas instancias de injerencia mediante expresiones de apoyo al SINTRATERRICENTROPOLAR, a menudo en contra de la entidad empleadora, tanto por parte del partido del Gobierno (PSUV) — por ejemplo mediante el uso de sus dependencias y mecanismos de comunicación — como por parte de autoridades públicas — cargos públicos como una ministra, un alcalde y el Defensor del Pueblo. El Comité debe enfatizar al respecto la importancia de la no injerencia en actividades sindicales o de organizaciones de empleadores tanto de las autoridades como del partido político del Gobierno y se remite a sus conclusiones en el marco del caso núm. 3172. Expresando su profunda preocupación en relación a los numerosos, detallados y graves alegatos de parcialidad e injerencia por parte del partido del Gobierno y de las autoridades públicas en el conflicto laboral planteado, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de injerencia en las relaciones industriales entre la entidad empleadora y las organizaciones de trabajadores presentes en la misma. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 669.** *Finalmente el Comité toma nota con profunda preocupación de los graves y detallados alegatos de intimidación, hostigamiento y descrédito por parte de las autoridades, del partido del Gobierno y de organizaciones próximas al mismo contra la entidad empleadora, su grupo empresarial y el presidente del mismo y contra la organización de empleadores a la que dicho grupo empresarial está afiliado (FEDECAMARAS). Los mismos incluyen alegatos de violencia, acoso, invasión de la privacidad, confiscaciones y detenciones a trabajadores con responsabilidades gerenciales. Al tiempo que reconoce la importancia para la libertad sindical de ciertos elementos aludidos por el Gobierno — la libertad de expresión y el papel que las propias normas internacionales del trabajo reconocen a la inspección del trabajo — el Comité estima que dichas alusiones no brindan una respuesta satisfactoria al gran número de alegatos de hostigamiento e intimidación que detallan los querellantes. Por otra parte, el Comité recuerda que el Gobierno debe velar para que el ejercicio de la libertad de expresión por parte de FEDECAMARAS y sus afiliados sea respetado y que el mismo no pueda ser utilizado como pretexto para limitar la participación de dicha organización de empleadores y sus afiliados en el diálogo social. El Comité lamenta que el Gobierno centre la mayor parte de su respuesta en reiterar, y por lo tanto confirmar, las acusaciones que denuncian los querellantes (por ejemplo, las acusaciones de guerra económica o de sabotear la economía y de otras acciones de fomento al odio en contra de la entidad empleadora y de su dirección, así como de FEDECAMARAS, por parte de las más altas autoridades públicas). El Comité recuerda que ha venido expresando su profunda preocupación de forma reiterada ante las graves y diferentes formas de estigmatización e intimidación por parte de las autoridades o grupos u organizaciones próximas al partido del Gobierno contra FEDECAMARAS, contra sus organizaciones afiliadas, contra sus dirigentes y contra empresas afiliadas — así como en relación a otros alegatos vinculados, como el de exclusión del diálogo social — en el marco del caso núm. 2254, a cuyas conclusiones y recomendaciones el Comité se remite. El Comité observa igualmente que estos alegatos son también objeto de una queja interpuesta en contra de la República Bolivariana de Venezuela en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT que viene siendo considerada por parte del Consejo de Administración.*
- 670.** *En cuanto a los alegatos de detenciones y restricciones a la libertad de trabajadores con responsabilidades gerenciales del grupo empresarial de la entidad empleadora, conculcando su derecho a la defensa, el Comité observa que el Gobierno afirma, de forma general y sin dar mayores precisiones, que las detenciones no tienen conexión con actividades de las organizaciones de empleadores sino con el no acatamiento de órdenes y que se garantizó el debido proceso. Por otra parte, el Comité observa que el Gobierno niega asimismo la realización de cualquier acto de acoso, persecución o difamación y afirma que*

*el ordenamiento jurídico dispone de medios para encauzar dichas acusaciones. A la luz de las alegaciones divergentes de las organizaciones querellantes (argumentando que estas acciones se vinculan a una campaña de acoso del Gobierno al grupo empresarial y a la organización de empleadores FEDECAMARAS), y de la ausencia de informaciones precisas del Gobierno, el Comité recuerda que las medidas de arresto de sindicalistas y de dirigentes de organizaciones de empleadores pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 67]; y que en los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente empleador, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiarse de una presunción de inocencia, considera que corresponde al Gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tienen su origen en las actividades de organizaciones de empleadores de aquel a quien se aplican. Al tiempo que toma nota de que el Gobierno indica que las detenciones alegadas se fundan en el desacato a órdenes y no se relacionan con las actividades de organizaciones de empleadores, el Comité invita a las organizaciones querellantes a proporcionar al Gobierno y al Comité las informaciones adicionales de que dispongan, en especial sobre toda denuncia o acción legal interpuesta, y pide al Gobierno que remita informaciones detalladas sobre los resultados de todo proceso administrativo o judicial seguido al respecto, en particular en cuanto a las medidas privativas de libertad alegadas.*

- 671.** *En cuanto a los alegatos de secuestro de bienes del grupo empresarial de la entidad empleadora por grupos violentos, así como confiscaciones, expropiaciones (o amenazas de expropiación) sin cumplir con los requisitos y procedimientos legales y las garantías constitucionales del derecho a la defensa y el debido proceso, el Comité lamenta que el Gobierno no haya brindado observaciones concretas al respecto. El Comité pide al Gobierno que envíe observaciones precisas en relación a estos alegatos y a este efecto invita a las organizaciones querellantes a brindar las informaciones adicionales de que dispongan, en particular sobre toda denuncia u otra acción legal interpuesta al respecto.*
- 672.** *Asimismo, el Comité toma nota con preocupación los alegatos adicionales de las organizaciones querellantes de 8 de noviembre de 2016 (que incluyen alegatos de continuación de la campaña de descrédito y estigmatización contra del grupo empresarial de la entidad empleadora y de su presidente, así como contra FEDECAMARAS; la realización de 19 nuevas detenciones policiales de gerentes del grupo empresarial por supuestos desacatos sin garantía del debido proceso y con sometimiento a medidas restrictivas de libertad en seis casos; y persecución y acoso mediante la presencia de oficiales armados del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional ante las instalaciones del grupo empresarial en Caracas así como en ante casa de su presidente). El Comité pide al Gobierno que brinde sus observaciones al respecto.*
- 673.** *Expresando su preocupación por todos los múltiples alegatos de amenazas, acoso e intimidación, el Comité debe recordar el principio de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 44]. El Comité pide al Gobierno que tome medidas firmes para evitar este tipo de actos y de declaraciones y para restablecer un clima de diálogo constructivo en aras de fomentar relaciones laborales armoniosas.*

Recomendaciones del Comité

- 674.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que, de conformidad con los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva: i) se garantice el pleno respeto a la negociación colectiva voluntaria, asegurando que, cuando proceda el arbitraje, sus procedimientos sean imparciales y gocen de la confianza de las partes, y que la entidad empleadora pueda negociar libre y voluntariamente con las organizaciones representativas de trabajadores, y ii) se respete la voluntad de la mayoría los trabajadores de la entidad empleadora en cuanto a su representación en la negociación colectiva y, a este efecto, la voluntad de la organización sindical que sea la más representativa, mediante una verificación objetiva de la representatividad. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- b) *expresando su profunda preocupación por la gravedad de los alegatos planteados, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de injerencia en las relaciones industriales entre la entidad empleadora y las organizaciones de trabajadores presentes en la misma. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*
- c) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre todo procedimiento y decisión adoptada en relación a los alegatos de acciones violentas impidiendo el acceso al lugar de trabajo en el contexto de una huelga, incluido el tratamiento de la denuncia aludida por las organizaciones querellantes;*
- d) *en vista de que la República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio núm. 98, el Comité remite a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso y pide al Gobierno que comuniquen a la misma la información adicional que sea pertinente en relación a los alegatos de que ciertas disposiciones de la LOTTT (artículos 449 y 493) permitirían la injerencia de las autoridades en la negociación colectiva y en la conformación de las juntas de arbitraje;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que brinde observaciones precisas en relación a los alegatos de secuestro de bienes del grupo empresarial de la entidad empleadora por grupos violentos, así como confiscaciones, expropiaciones (o amenazas de expropiación) y a este efecto invita a las organizaciones querellantes a brindar las informaciones adicionales de que dispongan, en particular sobre toda denuncia u otra acción legal interpuesta al respecto; el Comité invita asimismo a las organizaciones querellantes a proporcionar al Gobierno y al Comité las informaciones adicionales de que dispongan sobre sus alegatos de detenciones y restricciones a la libertad de trabajadores con responsabilidades gerenciales del grupo empresarial de la entidad empleadora, en especial sobre toda denuncia o acción legal interpuesta, y pide al Gobierno que remita informaciones detalladas sobre los resultados de todo proceso administrativo o judicial seguido al respecto, en particular en cuanto a las medidas privativas de libertad alegadas;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que brinde sus observaciones en relación a los últimos alegatos de las organizaciones querellantes, de fecha 8 de noviembre*

de 2016 (alegatos de continuación de la campaña de descrédito y estigmatización; de realización de 19 nuevas detenciones policiales de gerentes del grupo empresarial; y de persecución y acoso mediante la presencia de oficiales armados del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional ante las instalaciones del grupo empresarial en Caracas así como ante la casa de su presidente), y

- g) el Comité pide al Gobierno que tome medidas firmes para evitar toda declaración u otro acto de amenaza, acoso u hostigamiento en contra del grupo empresarial de la entidad empleadora, de su presidente y de FEDECAMARAS, y para restablecer un clima de diálogo constructivo en aras de fomentar relaciones laborales armoniosas.*

Ginebra, 17 de marzo de 2017

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden
Presidente

<i>Puntos que requieren decisión:</i>	párrafo 98	párrafo 419
	párrafo 112	párrafo 442
	párrafo 124	párrafo 463
	párrafo 139	párrafo 474
	párrafo 172	párrafo 495
	párrafo 219	párrafo 504
	párrafo 254	párrafo 515
	párrafo 308	párrafo 548
	párrafo 321	párrafo 582
	párrafo 365	párrafo 623
	párrafo 385	párrafo 674
	párrafo 398	