



CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Informes del Comité de Libertad Sindical**346.º informe del Comité de Libertad Sindical***Índice*

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-192
<i>Caso núm. 2459 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (APSE) y la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE)	193-208
Conclusiones del Comité	204-207
Recomendaciones del Comité	208
<i>Caso núm. 2477 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).....	209-246
Conclusiones del Comité	240-245
Recomendaciones del Comité	246
<i>Caso núm. 2485 (Argentina): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por el Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA)	247-263
Conclusiones del Comité	258-262
Recomendaciones del Comité	263
<i>Caso núm. 2500 (Botswana): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación</i>	
Queja contra el Gobierno de Botswana presentada por la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU).....	264-336
Conclusiones del Comité	323-335
Recomendaciones del Comité	336

Anexo. Extracto del Memorando de Acuerdo de 24 de febrero de 2000 suscrito entre el BMWU y la Debswana Mining Company

Caso núm. 2523 (Brasil): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Brasil presentada por el Sindicato Nacional de Docentes de Instituciones de Enseñanza Superior (ANDES-SINDICATO NACIONAL).....	337-355
Conclusiones del Comité.....	348-354
Recomendaciones del Comité	355

Caso núm. 2318 (Camboya): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	356-395
Conclusiones de Comité.....	385-394
Recomendaciones del Comité	395

Caso núm. 2469 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Asociación Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD), el Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).....	396-424
Conclusiones del Comité.....	414-423
Recomendaciones del Comité	424

Caso núm. 2480 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS).....	425-441
Conclusiones del Comité.....	435-440
Recomendaciones del Comité	441

Caso núm. 2489 (Colombia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	442-467
Conclusiones del Comité.....	459-466
Recomendaciones del Comité	467

Caso núm. 2504 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).....	468-487
Conclusiones del Comité.....	484-486
Recomendación del Comité.....	487

Caso núm. 1865 (República de Corea): Informe provisional

Quejas contra el Gobierno de la República de Corea presentadas por la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), la Federación Sindical de la Industria Automotriz de Corea (KAWF), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación Coreana de Trabajadores del Metal (KMWF), la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y el Metal (FITCM), la Federación Coreana de Trabajadores de los Servicios de Transporte, Públicos y Sociales (KPSU), el Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP)	488-806
Conclusiones del Comité	736-805
Recomendaciones del Comité	806

Caso núm. 2409 (Costa Rica): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Costa Rica (ANEP)	807-878
Conclusiones del Comité	872-877
Recomendación del Comité.....	878
Anexo. Texto de la carta de Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños al Presidente de la República de Chile	

Caso núm. 2511 (Costa Rica): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	879-902
Conclusiones del Comité	896-901
Recomendaciones del Comité	902

Caso núm. 2435 (El Salvador): Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) apoyada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	903-913
Conclusiones del Comité	908-912
Recomendaciones del Comité	913

Caso núm. 2487 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).....	914-930
Conclusiones del Comité	926-929
Recomendaciones del Comité	930

Caso núm. 2514 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y el Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador (SITRAEBES).....	931-963
Conclusiones del Comité	957-962
Recomendaciones del Comité	963

Caso núm. 2475 (Francia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Francia presentada por el Sindicato de Catedráticos («Agrégés») de la Enseñanza Superior (SAGES).....	964-995
Conclusiones del Comité.....	989-994
Recomendación del Comité.....	995

Caso núm. 2521 (Gabón): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Gabón presentada por la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL).....	996-1036
Conclusiones del Comité.....	1028-1035
Recomendaciones del Comité.....	1036

Caso núm. 2506 (Grecia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Grecia presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO) y la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE).....	1037-1080
Conclusiones del Comité.....	1061-1079
Recomendaciones del Comité.....	1080

Caso núm. 2482 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).....	1081-1097
Conclusiones del Comité.....	1091-1096
Recomendaciones del Comité.....	1097

Caso núm. 2323 (República Islámica del Irán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).....	1098-1129
Conclusiones del Comité.....	1116-1128
Recomendaciones del Comité.....	1129

Caso núm. 2508 (República Islámica del Irán): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).....	1130-1191
Conclusiones del Comité.....	1179-1190
Recomendaciones del Comité.....	1191

Caso núm. 2503 (México): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de México presentada por la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).....	1192-1218
Conclusiones del Comité.....	1214-1217
Recomendación del Comité.....	1218

Caso núm. 2525 (Montenegro): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Montenegro presentada por la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI).....	1219-1243
Conclusiones del Comité	1237-1242
Recomendaciones del Comité	1243

Caso núm. 2510 (Panamá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por la Federación Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP).....	1244-1259
Conclusiones del Comité	1255-1258
Recomendaciones del Comité	1259

Caso núm. 2372 (Panamá): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Panamá presentada por el Sindicato de Trabajadores de Servicios Marítimos de Remolcadores, Barcazas y Afines de Panamá (SITRASERMAP) apoyada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	1260-1270
Conclusiones del Comité	1268-1269
Recomendación del Comité.....	1270

Caso núm. 2488 (Filipinas): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Federación de Trabajadores Libres (FFW) – Consejo de Visayas.....	1271-1360
Conclusiones del Comité	1323-1359
Recomendaciones del Comité	1360

Caso núm. 2528 (Filipinas): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Filipinas presentada por la Central Sindical Kilusang Uno Mayo (KMU).....	1361-1463
Conclusiones del Comité	1429-1462
Recomendaciones del Comité	1463
Anexo I. Asesinatos alegados	
Anexo II. Secuestros y desapariciones alegados	

Caso núm. 2473 (Reino Unido en relación con Jersey): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Reino Unido en relación con Jersey presentada por el Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios (TGWU).....	1464-1547
Conclusiones del Comité	1525-1546
Recomendaciones del Comité	1547
Anexo. Ley de Relaciones de Empleo de Jersey de 2007	

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 24 y 25 de mayo y 1.º de junio de 2007, bajo la presidencia del Profesor Paul van der Heijden.
2. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina, francesa, guatemalteca y mexicana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a Argentina (casos núms. 2459, 2477 y 2485), Francia (caso núm. 2475), Guatemala (caso núm. 2482), y México (caso núm. 2503) respectivamente.

-
3. Se sometieron al Comité 121 casos, cuyas quejas habían sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que enviaran sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó 30 casos en cuanto al fondo, llegando a conclusiones definitivas en 24 casos y a conclusiones provisionales en 6 casos; los demás casos fueron aplazados por motivos que se indican en los párrafos siguientes.

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

4. El Comité considera necesario llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre los casos núms. 2318 (Camboya), 2489 (Colombia) y 2528 (Filipinas) habida cuenta de la extrema gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en ellos.

Nuevos casos

5. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los casos siguientes: núms. 2552 (Bahrein), 2553 (Perú), 2554 (Colombia), 2555 (Chile), 2556 (Colombia), 2557 (El Salvador), 2558 (Honduras), 2559 (Perú), 2560 (Colombia), 2561 (Argentina), 2562 (Argentina) y 2563 (Argentina), 2564 (Chile) y 2565 (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 última reunión del Comité.

Observaciones esperadas de los Gobiernos

6. El Comité aún espera recibir observaciones o información de los Gobiernos en relación con los casos siguientes: núms. 2241 (Guatemala), 2265 (Suiza), 2392 (Chile), 2462 (Chile), 2465 (Chile), 2476 (Camerún), 2486 (Rumania), 2493 (Colombia), 2529 (Bélgica), 2531 (Argentina), 2532 (Perú), 2533 (Perú), 2534 (Cabo Verde), 2535 (Argentina), 2536 (México), 2539 (Perú), 2541 (México), 2543 (Estonia), 2544 (Nicaragua), 2545 (Noruega), 2546 (Filipinas), 2547 (Estados Unidos), 2548 (Burundi), 2549 (Argentina) y 2550 (Guatemala).

Observaciones esperadas de los querellantes

7. El Comité espera informaciones de los querellantes en el caso núm. 2268 (Myanmar).

Observaciones parciales recibidas de los Gobiernos

8. En relación con los casos núms. 1787 (Colombia), 2177 (Japón), 2183 (Japón), 2203 (Guatemala), 2295 (Guatemala), 2317 (República de Moldova), 2341 (Guatemala), 2384 (Colombia), 2434 (Colombia), 2445 (Guatemala), 2450 (Djibouti), 2470 (Brasil), 2478 (México), 2490 (Costa Rica), 2494 (Indonesia), 2498 (Colombia), 2513 (Argentina), 2516 (Etiopía), 2519 (Sri Lanka), 2522 (Colombia) y 2540 (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

9. Con respecto a los casos núms. 2248 (Perú), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2355 (Colombia), 2356 (Colombia), 2361 (Guatemala), 2362 (Colombia), 2400 (Perú), 2422 (República Bolivariana de Venezuela), 2457 (Francia), 2472 (Indonesia), 2492 (Luxemburgo), 2501 (Uruguay), 2518 (Costa Rica), 2527 (Perú), 2530 (Uruguay), 2538 (Ecuador), 2542 (Costa Rica) y 2551 (El Salvador). El Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos y se propone examinarlas en su próxima reunión.

Llamamientos urgentes

10. En lo que respecta a los casos núms. 2262 (Camboya), 2449 (Eritrea), 2497 (Colombia), 2499 (Argentina), 2512 (India), 2515 (Argentina), 2517 (Honduras), 2520 (Pakistán), 2524 (Estados Unidos) y 2526 (Paraguay), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja o desde el último examen del caso, 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, presentará 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.

Quejas en virtud del artículo 26

11. El Comité espera las observaciones del Gobierno de Belarús respecto de sus recomendaciones relativas a las medidas adoptadas a fin de aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.
12. En cuanto a la queja presentada en virtud del artículo 26 contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela, el Comité recuerda la recomendación que hizo con vistas a una misión de contactos directos en el país para evaluar objetivamente la situación actual.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

13. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de los casos siguientes: Filipinas (caso núm. 2488), Nigeria (caso núm. 2432) y Reino Unido/Jersey (caso núm. 2473).

Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración

Caso núm. 2414 (Argentina)

14. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 295.ª reunión, párrafos 274 a 293] y en esa ocasión, observando que de la documentación que el Gobierno adjuntaba a su respuesta constaba que el Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Neuquén había dictado una nueva resolución (expediente núm. 2503-37259/02) que declaraba inexistente la resolución núm. 163 de 2002, excluía de la resolución núm. 1550 de 1999 la obligación de informar sobre la adhesión a los paros y reconocía en las jornadas de protesta de cualquier naturaleza que fueren, a los directores de los establecimientos o a quienes estuvieren a cargo, el libre ejercicio del derecho a huelga sin carga de ninguna naturaleza, el Comité tomó nota con interés de la nueva resolución del Consejo Provincial de Educación y pidió al Gobierno que le informe sobre la aplicación de esta resolución.
15. Por comunicación de 30 de noviembre de 2006, el Gobierno manifiesta que en primer lugar cabe señalar que el documento al que se hace referencia en la recomendación del Comité no es estrictamente una resolución (expediente núm. 2503-37259/02) sino un proyecto de resolución efectuado por los vocales representantes de la Asociación de Trabajadores de la Educación de Neuquén integrantes del cuerpo colegiado del Consejo Provincial de Educación (CPE), el cual no obtuvo la mayoría de votos suficientes para llegar a ser una norma legal. Por tanto, el proyecto que está agregado al expediente en trámite por ante ese organismo y que la recomendación menciona, es sólo una intención emanada de los representantes del gremio que a su vez son parte integrante de quienes hacen la denuncia ante la OIT. Dicho proyecto no posee la aprobación del mencionado cuerpo, no cuenta con la rúbrica por la mayoría de vocales necesarios a los fines de la creación de una norma y por consiguiente, tampoco oportunamente le fue asignado un número de resolución ni efectuó la pertinente protocolización, no contando por tanto con los recaudos mínimos legales.
16. El Gobierno informa que el artículo 3 de la ley núm. 242/61 establece que:

El Comité Provincial de Educación estará compuesto: *a)* por un presidente y dos vocales, uno perteneciente a la rama primaria y otro a las demás ramas de la enseñanza, designados por el Poder Ejecutivo; *b)* por dos vocales elegidos directamente por los docentes en actividad, uno de ellos perteneciente a la rama primaria y otro perteneciente a las demás ramas de la enseñanza; *c)* por un vocal en representación de los consejeros escolares, elegidos en reunión conjunta de todos los miembros de dichos consejos, entre ellos por simple mayoría de votos.

Afirma el Gobierno que las organizaciones sindicales a través de sus representantes tienen la posibilidad de proponer, merituar, analizar y finalmente resolver sobre las cuestiones educativas y de gestión traídas a conocimiento. Así, en fecha 11 de febrero de 2004, el cuerpo colegiado, a propuesta de los integrantes del mismo en representación de la organización sindical, trataron el tema en cuestión, pero a pesar de dicho tratamiento nunca se resolvió con el voto de la mayoría necesaria para declarar la inexistencia de la resolución núm. 163 de 2002, excluyendo de la resolución núm. 1550/99 la obligación de informar en relación a los paros, reconociendo a los directores de los establecimientos o a quienes estuvieran a su cargo el libre ejercicio de derecho a huelga sin carga de ninguna naturaleza. Por lo tanto, no cumpliendo el tratamiento del tema aludido con los requisitos establecidos en la normativa, esta parte se encuentra en condiciones de sostener que el mismo no dio origen a un acto válido de la administración.

17. Informa el Gobierno que al día de la fecha, los hechos y derecho que fueron plasmados al contestar la queja interpuesta por la CTERA y ATEN no se han modificado, encontrándose a la fecha en plena vigencia la resolución núm. 163/02, por lo que se torna procedente la presente aclaración, a los fines que el Comité se expida nuevamente, teniendo en cuenta que la recomendación efectuada por éste tiene como base una supuesta norma que para la provincia es inexistente. Por otra parte se informa que la resolución núm. 163/02 se encuentra a la fecha en proceso judicial a causa de los sumarios administrativos que generó su incumplimiento, en los que no ha recaído sentencia firme. Por último, es oportuno recordar que la motivación primigenia al crear la resolución núm. 163/02 ha sido priorizar los derechos a laborar de los trabajadores que no adhieren a medidas de fuerza, y fundamentalmente, resguardar la función social que cumple la escuela dentro del ámbito económico y sociocultural que vive la provincia, ya que se ponderó el funcionamiento de los comedores escolares de los que depende la alimentación de gran cantidad de población infantil de esta jurisdicción y, con ello, la necesidad que los directores de escuela mantengan la escuela abierta a sus efectos.
18. *El Comité toma nota de estas informaciones y en particular que la resolución (expediente núm. 2503-37259/02) era sólo un proyecto que no fue aprobado. El Comité recuerda que las organizaciones querellantes habían objetado las resoluciones núms. 1550 de 1999, y 163 de 2002 dictadas por el Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Neuquén por considerar que impiden el ejercicio del derecho de huelga de los directores de los establecimientos educativos de la provincia al disponer que deben concurrir al establecimiento durante las jornadas de protestas y al mismo tiempo les exige que confeccionen una lista de los miembros del personal que se adhieren a un paro [véase 340.º informe, párrafo 290]. El Comité recuerda que ha señalado que «si bien el sector de la educación no constituye un servicio esencial, el derecho de huelga de los directores y los subdirectores puede ser objeto de restricciones o incluso ser prohibido» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 588]. El Comité destaca también que ha subrayado que los trabajadores en los servicios esenciales o en la función pública privados del derecho de huelga deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le informe si los trabajadores afectados por las resoluciones en cuestión pueden recurrir a procedimientos de conciliación o arbitraje que cuenten con la confianza de todas las partes para proteger sus intereses.*
19. *Por último, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el proceso judicial en curso contra la resolución núm. 163/02, al que hace referencia en su respuesta.*

Casos núms. 2188 y 2402 (Bangladesh)

20. En sus reuniones de marzo y noviembre de 2006, el Comité examinó estos casos que se refieren a alegatos de discriminación antisindical y de intimidación de afiliados y dirigentes sindicales de la Asociación de Enfermeros Diplomados de Bangladesh (BDNA) [véanse 340.º informe, párrafos 21 a 26 y 343.º informe, párrafos 22 a 27].
21. Por lo que atañe al caso núm. 2188, el Comité solicitó al Gobierno que considerara la posibilidad de realizar una investigación independiente sobre el despido de la Sra. Bhattacharjee y que previera además la posibilidad de retirar el recurso contra la decisión de reintegro. También reiteró su esperanza de que la Sala de Apelaciones dictara un fallo conforme con los principios de la libertad sindical, que confirmara la decisión del Tribunal Supremo por la que se ordenaba su reintegro en su puesto de trabajo con el pago de todos los salarios y prestaciones correspondientes y solicitó al Gobierno que le proporcionara una copia de la decisión de la Sala de Apelaciones una vez que ésta hubiera sido emitida. El Comité solicitó además al Gobierno que le proporcionara información con respecto a las advertencias dirigidas contra diez dirigentes sindicales del comité ejecutivo

de la BDNA y le reiteró la recomendación del Comité de que el Gobierno diera las instrucciones apropiadas a la dirección del Hospital Shahid Sorwardi para que se retirasen esas advertencias. Por último, el Comité instó al Gobierno a que realizara una investigación independiente acerca de: 1) los motivos de los procedimientos disciplinarios iniciados contra Manimala Biswas, Akikara Akter, Kohinur Begum, Khadabox Sarker, Delwara Chowdhury, Jasmin Uddin y Provati Das, siete dirigentes sindicales de la BDNA, y que, si se determinaba que estaban relacionados con el ejercicio de actividades sindicales por parte de estos dirigentes, se cerciorara de que se retirasen inmediatamente, y 2) los motivos del traslado de Sabina Yaesmin y Md. Sazzad Hossain y que, si se determinaba que se había debido a sus actividades sindicales, se adoptaran las medidas necesarias para corregir esa discriminación antisindical.

22. En lo que respecta al caso núm. 2402, el Comité solicitó al Gobierno que le comunicara una copia de la decisión de la Sala de Apelaciones del Tribunal Supremo con respecto al traslado de cuatro enfermeros (Sra. Krishna Beny Dey, Sra. Israt Jahan, Sr. Golam Hossain y Sr. Kamaluddin) y realizara una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes y afiliados de la BDNA y que, si se comprobaba la veracidad de los alegatos se procediera a la reparación de los perjuicios sufridos.
23. En su comunicación de fecha 28 de febrero de 2007, el Gobierno trasmite una copia de sus observaciones previas respecto de estos dos casos. Por lo que atañe al caso núm. 2188, el Gobierno indica que, tras el nombramiento de un nuevo abogado asignado a la causa, el Procurador General decidió que podía examinarse la orden de despido de la Sra. Bhattacharjee y comunicó su decisión al departamento pertinente. Por lo que respecta al caso núm. 2402, el Gobierno afirma, una vez más, que las órdenes de traslado de cuatro enfermeros habían sido dictadas por motivos de interés público e indica que conforme a la decisión de la Sala de Apelaciones del Tribunal Supremo, los cuatro enfermeros se incorporaron a los puestos a los que habían sido trasladados.
24. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya tomado medidas para poner en práctica sus recomendaciones así como la falta de informaciones sustantivas en respuesta a su solicitud desde que se examinaron estos casos por primera vez. El Comité hace hincapié en que los gobiernos deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un examen objetivo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 24] e insta encarecidamente al Gobierno a que adopte una actitud más cooperativa en el futuro.*
25. *Con referencia a sus exámenes anteriores de estos casos, el Comité hace hincapié una vez más en que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de la protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo, tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales. Cuando haya denuncia 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 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 835]. El Comité lamenta profundamente que el Gobierno haya mantenido su recurso de apelación contra el reintegro de la Sra. Bhattacharjee durante siete años con numerosas demoras procesales, incluido el cambio del abogado asignado a la causa, sin haber intentado llevar a cabo una investigación independiente sobre las circunstancias de su despido para determinar si había sido por motivos de discriminación antisindical, como el Comité había solicitado previamente. Por lo tanto, el Comité insta encarecidamente una vez más al Gobierno a que lleve a cabo sin demora investigaciones independientes respecto de todos*

los alegatos de discriminación antisindical contra afiliados y dirigentes sindicales de la BDNA, incluido el despido de la Sra. Bhattacharjee, los procedimientos disciplinarios pronunciados contra siete dirigentes sindicales de la BDNA (Manimala Biswas, Akikara Akter, Kohinur Begum, Khadabox Sarker, Delwara Chowdhury, Jasmin Uddin y Provati Das) y el traslado de Sabina Yaesmin y de Md. Sazzad Hossain y diez dirigentes sindicales de la BDNA, tal como alega el querellante en el caso núm. 2402. Si se comprueba la veracidad de esos alegatos, el Comité solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para corregir la discriminación antisindical y que proceda a la reparación de los perjuicios sufridos. El Comité solicita asimismo al Gobierno que le mantenga informado de los resultados de las investigaciones.

- 26.** *El Comité solicita una vez más al Gobierno que trasmita copias de la decisión de la Sala de Apelaciones del Tribunal Supremo con respecto al traslado de cuatro enfermeros, dirigentes de la BDNA (Sra. Krishna Beny Dey, Sra. Israt Jahan, Sr. Golam Hossain y Sr. Kamaluddin) y de la decisión de la Sala de Apelaciones con respecto al despido de la Sra. Bhattacharjee.*
- 27.** *Por último, el Comité solicita al Gobierno que proporcione información con respecto a las advertencias pronunciadas contra diez sindicalistas integrantes del comité ejecutivo de la BDNA y a la recomendación del Comité de que el Gobierno diera instrucciones apropiadas a la dirección del Hospital Shahid Sorwardi a fin de que se retiraran dichas advertencias.*

Caso núm. 2239 (Colombia)

- 28.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 59 a 61]. En dicha ocasión, el Comité pidió al Gobierno que enviara sus observaciones en relación con los alegatos presentados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles y Confecciones (SINALTRADIHITEXCO) que se refieren a la finalización en forma unilateral por parte de la empresa Tejicóndor de la convención colectiva firmada, una vez que ésta se fusionó con Fabricato y desmienten las afirmaciones del Gobierno según las cuales la convención firmada por los trabajadores de Tejicóndor fue aplicada a los mismos después de la fusión entre Tejicóndor y Fabricato hasta el vencimiento de la misma. Al respecto, el Comité toma nota de que en sus comunicaciones de 26 de octubre de 2006 y 21 de marzo de 2007 el Gobierno informa que en el seno de la empresa debía aplicarse la convención colectiva suscrita con SINDELHATO, que era la organización sindical presente en Fabricato al momento de la fusión, por ser ésta la organización que reunía a más del 50 por ciento de los afiliados de conformidad con lo resuelto por la autoridad judicial en primera y segunda instancia. No obstante, el Comité observa que surge de la sentencia del Tribunal Superior de Medellín ante la demanda de SINALTRADIHITEXCO acompañada por el Gobierno, que el tribunal confirmó con fecha 2 de agosto de 2005, la sentencia de primera instancia en el sentido de que en el seno de la empresa Fabricato-Tejicóndor debían aplicarse las dos convenciones que se encontraban vigentes antes de la fusión; la celebrada con SINALTRADIHITEXCO y la celebrada con SINDELHATO. El Comité toma nota de que fue con posterioridad que la organización SINDELHATO se transformó en la organización mayoritaria y por esa razón la empresa negoció colectivamente con ella la nueva convención colectiva y no con SINALTRADIHITEXCO. *En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación a fin de determinar si durante la vigencia de la convención colectiva celebrada con SINALTRADIHITEXCO, la misma fue efectivamente aplicada en la empresa, y de no ser así que se indemnice adecuadamente a la organización sindical por las cuotas y beneficios convencionales que no percibió hasta el momento del vencimiento de dicha convención colectiva.*

Caso núm. 2396 (El Salvador)

29. En su anterior examen del caso en su reunión de noviembre de 2006, el Comité formuló la siguiente recomendación [véase 343.^{er} informe, párrafo 648]:

Al tiempo que deplora profundamente el asesinato del dirigente sindical Sr. José Gilberto Soto, el Comité destaca que es imprescindible que los culpables sean sometidos a la justicia, pide al Gobierno que con carácter urgente le mantenga informado del proceso penal en curso y espera firmemente que se permita a la parte demandante el acceso a todas las piezas del expediente y se complete la investigación superándose las deficiencias señaladas por la CIOSL rectificarse si resultan probadas, y sin que se entorpezca la labor de la Procuradora de la Defensa de los Derechos Humanos. El Comité espera firmemente que el proceso concluya en un futuro próximo.

30. En su comunicación de 18 de enero de 2007, el Gobierno declara en relación con el caso del Sr. José Gilberto Soto que desde un inicio ha repudiado este hecho, sobre el cual se iniciaron las investigaciones respectivas para dar con los delincuentes responsables de este lamentable suceso. En tal sentido el Gobierno dispuso todos los recursos para asegurar una investigación seria, profunda e imparcial con el objeto de determinar los responsables del crimen del Sr. Soto, así como de sus motivaciones y que éstos sean juzgados y sancionados debidamente; por tal razón rechaza rotundamente las aseveraciones realizadas por la Comisión Intersindical de El Salvador, apoyadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) en su comunicación de fecha 28 de febrero de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 638 y 639]. A este respecto, el Gobierno señala que transmite observaciones solicitadas que desvirtúan las denuncias alegadas.
31. Básicamente la parte querellante apoya la denuncia en siete conclusiones extraídas del informe que en su oportunidad emitiera la Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, Sra. Beatrice Alamanni de Carrillo en torno al caso del Sr. Gilberto Soto.
32. Sobre dicho informe es necesario aclarar que la investigación que realizase la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos arrojó hechos que por falta de comunicación con los encargados del caso se dieron por ciertos; sin embargo, fueron desvirtuados por las pruebas científicas que se realizaron.
33. Así por ejemplo el manejo de la escena del delito es una escena de carácter abierto, es decir que es de fácil acceso a las personas, ya que fue en la vía pública y al momento en que llegara la Policía Nacional Civil ya se encontraban en la escena personas residentes del lugar y curiosos; tanto la bicicleta como otros objetos materiales del proceso fueron legalmente secuestrados de conformidad con lo establecido en el artículo 180 del Código Procesal Penal por lo que existió un control jurisdiccional sobre dichos objetos.
34. Con relación al supuesto abuso sexual de los imputados de parte de los agentes de autoridad, es de hacer notar que al imputado Santos Sánchez Ayala se le practicó examen físico, el cual arrojó resultados negativos sobre cualquier tipo de abuso al que pudo haber estado sometido, por lo que se determinó procesalmente que el imputado Sánchez Ayala mentía al decir que fue abusado sexualmente; en iguales circunstancias se le realizó este examen al imputado Herbert Ramírez, aunque éste no lo solicitó en audiencia inicial; siendo el resultado igual de estéril que el anterior para efectos de comprobación del supuesto vejamen sexual cometido en su contra.
35. Es de hacer notar, que si bien es cierto que uno de los testigos se retractara al momento de realizar los reconocimientos en rueda de reos, hecho que tiene su origen en amenazas, que fueran proporcionadas a familiares del testigo por parte de uno de los autores directos del hecho delictivo, así como de familiares y miembros de la misma pandilla (Mara Dieciocho), la intimidación que recibió el testigo quedó al descubierto en la misma

audiencia de vista pública y en la misma los testigos manifestaron estas amenazas y el porqué de su actitud.

36. Ante el señalamiento referente al uso de fuentes anónimas y/o confidenciales, es de aclarar que éstas sirven para orientar la investigación en un sentido, mediante la formulación de hipótesis sujetas a comprobación por otros elementos de prueba con los cuales se formula la conclusión de un caso; por lo que podemos afirmar que los datos o circunstancias proporcionados por informantes sobre un hecho no constituyen prueba, suministra informes sobre los elementos de prueba verificados que permiten la investigación preliminar y el avocamiento judicial.
37. El confidente no es otra cosa más que un testigo mediato que ofrece información en el proceso por ser un intermediario o una persona infiltrada que ayuda a obtener información. Para el caso, se indagó sobre los movimientos de los imputados, resultando que uno de los informantes expresa que a Herbert Joel Ramírez Gómez se le había decomisado el arma de fuego homicida, y al corroborar dicha información con la experticia balística del arma de fuego en calidad de anticipo de prueba realizado por el Juzgado Primero de Paz de Usulután, confirma lo dicho por el informante, ya que se determina que el arma decomisada a Ramírez Gómez fue la que disparó los proyectiles que le quitaron la vida al Sr. José Gilberto Soto.
38. Por otro lado, el objeto de la reserva total del proceso judicial tuvo su génesis ante las acciones realizadas por los empleados de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, ya que el agente auxiliar de dicha institución ofreció a los testigos llevarlos hacia Canadá o Australia si éstos cambiaban su declaración y que así mismo les podía conseguir asilo a ellos y a sus familiares. Hecho que se demuestra con la apertura del expediente de investigación por el delito de soborno en contra del agente de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
39. En las entrevistas con los familiares de la víctima nunca existió presión, es más cuando se entrevistó a la Sra. María Soto, estuvieron presentes miembros de la Hermandad Internacional de Camioneros, quienes le dieron lectura a la declaración previo a la firma de la misma, hecho corroborable, ya que la declaración que aparece agregada en el Tribunal de Sentencia de Usulután tiene estampadas las firmas de dichas personas.
40. Es importante mencionar que en el curso de la investigación realizada por la División Elite contra el Crimen Organizado (DECO) de la Policía Nacional Civil, se ha logrado establecer que el móvil del homicidio del Sr. José Gilberto Soto, está ligado a posible venganza por parte de su esposa Elva Maritza Ortíz Zelaya, residente en los Estados Unidos de América, por posible violencia intrafamiliar.
41. La Sra. Arely Soto (hermana de la víctima) y su esposo Carlos Chacón (cuñado de la víctima) en sus respectivas declaraciones rendidas a diferentes autoridades policiales y judiciales confirman dicha hipótesis, puesto que dejan entrever los problemas entre José Gilberto Soto y Elva Maritza Ortíz Zelaya (esposa de la víctima), ya que el mismo Carlos Chacón ha manifestado que escuchó un mensaje de voz de uno de los teléfonos que portaba la víctima en los cuales se escuchaban las ofensas que le dirigía la esposa a la víctima. Igualmente manifestó que presenció una conversación telefónica en la que discuten ambos.
42. El caso a nivel judicial no ha concluido, sin embargo en sentencia definitiva se logró la condena de Herbert Joel Ramírez como autor material de los hechos, y en relación a los dos imputados que fueron absueltos, los fiscales del caso manifestaron su inconformidad con la resolución, por lo cual interpusieron recurso de casación en contra de la misma, por

lo que el proceso se encuentra en la honorable sala de lo penal de la Corte Suprema de Justicia.

43. Estas observaciones son en apego a informes rendidos por la Fiscalía General de la República y de la División Elite contra el Crimen Organizado (DECO). Se puede apreciar que el móvil del asesinato del Sr. José Gilberto Soto no está vinculado a ninguna actividad sindical, es decir, no tiene móviles laborales, razón por la cual con todo respeto el Gobierno solicita al Comité de Libertad Sindical que dé por cerrado el presente caso, puesto que los hechos alegados no constituyen una violación al ejercicio de los derechos sindicales.
44. *El Comité toma nota de las informaciones del Gobierno y en particular de que la sentencia judicial (definitiva) condena como acto material del asesinato del dirigente sindical José Gilberto Soto a Herbert Joel Ramírez Gómez, así como de que los fiscales han interpuesto recurso de casación contra la absolución de dos imputados. El Comité toma nota de que la respuesta del Gobierno indica que la policía apunta como móvil a una posible venganza por parte de la esposa del Sr. José Gilberto Soto (residente en los Estados Unidos) por posible violencia intrafamiliar.*
45. *El Comité deplora una vez más el asesinato de este dirigente sindical y pide al Gobierno que le envíe sin demora la sentencia dictada, así como cualquier otra decisión o sentencia que se dicte con motivo del recurso de casación mencionado por el Gobierno. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que si lo desean presenten comentarios sobre las declaraciones del Gobierno.*

Casos núms. 2017 y 2050 (Guatemala)

46. El Comité examinó estos casos por última vez en su reunión de marzo de 2006 [véase 340.º informe, párrafos 98 a 100] y en dicha ocasión:
 - i) en cuanto a los alegatos relacionados con el Banco de Crédito Hipotecario Nacional (despidos y suspensiones antisindicales), el Comité recordó que el Gobierno había informado sobre las tareas que desarrollaba una comisión negociadora en relación con estos alegatos y pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre los avances de dicha comisión;
 - ii) en cuanto a los alegatos relacionados con la empresa Tamport S.A. (despidos a raíz del cierre de la empresa), el Comité pidió al Gobierno que lo mantenga informado del resultado final de un procedimiento judicial en curso;
 - iii) en cuanto a los despidos en la finca La Exacta y/o San Juan El Horizonte, en relación con los cuales se había ordenado el reintegro, el Comité pidió al Gobierno que le mantenga informado sobre los trámites de reintegro en curso;
 - iv) en cuanto al asesinato del Sr. Baudillo Amado Cermeño Ramírez, ocurrido en diciembre de 2001, el Comité pidió al Gobierno que le envíe la sentencia que se pronuncie al respecto;
 - v) en cuanto a los alegatos relativos al secuestro, agresiones y amenazas al sindicalista de la finca Santa María de Lourdes, Walter Oswaldo Apen Ruiz y su familia, el Comité pidió al Gobierno que envíe sus observaciones y que se garantice la seguridad del sindicalista amenazado, y
 - vi) en cuanto a los alegatos relativos al asesinato de los sindicalistas Efraín Recinos, Basilio Guzmán, Diego Orozco y José García Gonzáles, las heridas de 11 trabajadores y la detención de 45 trabajadores de la finca La Exacta y/o San Juan El Horizonte, el Comité urgió al Gobierno a que sin demora le envíe información al respecto.

47. Por comunicaciones de 29 de mayo, 16 de octubre y 29 de diciembre de 2006 el Gobierno informa lo siguiente:

- en cuanto a los alegados hechos de violencia en la finca La Exacta (ante los despidos realizados por la empresa, los trabajadores y sus familias decidieron tomar las instalaciones de la empresa de forma pacífica a efecto de presionar por la reinstalación de los despedidos, dicha toma duró 35 días finalizando el día 24 de agosto de 1994 cuando la parte patronal con policías privados, apoyados del ejército y de la policía nacional, desalojaron a los campesinos, resultando tres de ellos asesinados, 45 detenidos y 11 sufrieron heridas), se solicitó información a la Fiscalía Distrital del Ministerio Público del Municipio de Coatepeque del Departamento de Quetzaltenango. Esa fiscalía informó que se tramita el expediente relacionado, en donde aparecen los sindicatos del delito de triple homicidio y en relación a los delitos de coacción y usurpación aparece otra lista de sindicatos, manifestando que se han efectuado varias actuaciones, y que se otorgaron medidas sustitutivas a varios de los sindicatos. En octubre de 1996 el juez competente ordenó la clausura provisional del proceso en favor de los sindicatos por los delitos de triple homicidio, lesiones y abuso de autoridad, así como coacción y usurpación. El Ministerio Público en el año 2001 solicitó la reanudación de la investigación, lo cual el juez de primera instancia permitió. Actualmente, el proceso se encuentra en fase de investigación, habiendo citado el juez contralor a los sindicatos pendientes de primera declaración por los delitos mencionados. *El Comité toma nota de estas informaciones, lamenta el excesivo retraso en la investigación y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final del proceso;*
- en cuanto a los alegatos relativos a la Empresa Tamport S.A., el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicitó al Juzgado Séptimo de Trabajo y Previsión Social información del referido caso, el cual informó que mediante resolución de fecha 20 de febrero de 2006 fueron levantadas las prevenciones del colectivo, el cual quedó firme el 8 de marzo de 2006, debido a que los trabajadores manifestaron que ya no tenían interés de negociar el pliego de peticiones. El 29 de marzo del año 2005 la autoridad judicial ordenó decretar el embargo definitivo sobre una maquinaria perteneciente a dicha sociedad y el 9 de marzo se ordenó embargar en definitiva la propiedad de la Sra. Dora Elizabeth Sanchez Portillo, representante legal y accionistas de Tamport S.A., quien falleció el 24 de octubre del año 2005, situación que se informó al Tribunal el 7 de noviembre de 2005, razón por la cual los bienes embargados no se ha podido sacar a remate, en virtud que para ello, se tiene que nombrar judicialmente al representante de la mortal de la causante en relación por parte de los actores. *El Comité toma nota de estas informaciones y espera que los trabajadores en cuestión podrán percibir las indemnizaciones y prestaciones de ley una vez liquidados los bienes de la empresa;*
- en lo que respecta a los alegatos relativos al Banco de Crédito Hipotecario Nacional debe indicarse que la Comisión negociadora, constituida en 2002, no funcionó, por falta de voluntad política de la parte patronal, por lo que la mediación del Ministerio de Trabajo no pudo darse. A pesar que la Comisión no pudo llevar a cabo su cometido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo y el mecanismo de intervención rápida de casos recomendada por la Misión de Contactos Directos del 2004, intervino para solucionar el conflicto laboral, a solicitud de los trabajadores. Se invitó a trabajadores y a empleadores a una reunión conciliatoria, durante la cual se acordó conformar una comisión bipartita de conciliación, integrada por un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo. Producto de ese esfuerzo se llevaron a cabo reuniones bipartitas y se avanzó en la discusión de los puntos a tratar; sin embargo,

debido a un boletín que publicó el Sindicato en contra del Banco, la parte patronal se retiró de la Comisión bipartita, por lo que se suspendieron las reuniones conciliatorias posteriores. Después de esta situación, se instó a las partes a continuar con las reuniones conciliatorias, pero únicamente los trabajadores manifestaron su deseo de continuar con las reuniones. No se tuvo respuesta de parte de la administración del Banco. Posteriormente, un representante de los trabajadores, integrante de la Comisión Tripartita, informó que los problemas continuaban entre el sindicato y la administración del Banco, por lo que se solicitó que se elaboraran nuevamente notas instándolos a reconsiderar sus posturas. *El Comité toma nota de estas informaciones. El Comité lamenta profundamente que después del extenso plazo transcurrido desde que se alegaron despidos y suspensiones antisindicales, aún no se hayan esclarecido los hechos. El Comité pide al Gobierno que realice sin demora, una investigación independiente detallada sobre estos hechos y que si se constata el carácter antisindical de los hechos alegados, tome las medidas necesarias para que se reintegre a los perjudicados en sus puestos de trabajo.*

48. *Por último, el Comité pide al Gobierno que envíe sin demora las informaciones solicitadas en relación con: a) los trámites de reintegro de los despedidos en la finca La Exacta y/o San Juan El Horizonte; b) la sentencia relacionada con el asesinato del Sr. Baudillo Amado Cermeño Ramírez, y c) el secuestro, agresiones y amenazas al sindicalista Walter Oswaldo Apen Ruíz y su familia. Teniendo en cuenta la gravedad de estas cuestiones, el Comité insta al Gobierno a que se asegure de que se lleve a cabo rápidamente una investigación judicial sobre estos actos de violencia y espera que se sancionará a los culpables.*

Caso núm. 2259 (Guatemala)

49. En su reunión de noviembre de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 343.^{er} informe, párrafos 88 a 91]:

En cuanto al despido de la Sra. Edna Violeta Díaz Reyes, dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente y los actos de discriminación contra la Sra. Cobox Ramón, «teniendo en cuenta que el Gobierno informa en cuanto a la situación de la Sra. Cobox Ramón que si bien los procesos están aún en trámite, existe voluntad por parte de los interlocutores sociales de solucionar el problema a través de la conciliación, el Comité pidió al Gobierno que aclare si ello incluye los alegados actos de discriminación antisindical tanto contra la Sra. Cobox Ramón como contra la Sra. Díaz Reyes, ya que el Gobierno no hace referencia a esta última y que lo mantenga informado del acuerdo al que se llegue».

En cuanto al compromiso del Sindicato de Trabajadores Comerciantes Independientes del Campus Central de la Universidad de San Carlos de Guatemala – SINTRACOMUSAC y la Universidad de resolver por medio de un acuerdo directo el conflicto que los oprime, el Comité observó que según la última comunicación de UNSITRAGUA, además de no haberse llegado a acuerdo alguno, la Universidad insiste en negociar de forma individual con cada uno de los afiliados, «el Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las partes lleguen a un acuerdo directo para poner fin al conflicto colectivo que las oprime, de conformidad con el compromiso asumido por las mismas y que garantice que la negociación con los trabajadores a título individual no se lleve a cabo en detrimento de la negociación colectiva con la organización sindical».

El Comité pidió al Gobierno que enviara observaciones respecto de: «a) los alegatos relativos a despidos ilegales, procedimientos disciplinarios, despidos sin causa alegando reorganización y traslados a efectos de forzar la renuncia de los trabajadores afiliados a UNSITRAGUA en la Procuraduría General de la Nación, respecto de lo cual había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado de las decisiones judiciales pendientes y que informara si los demás trabajadores despedidos o trasladados iniciaron acciones judiciales o administrativas, y de ser así que informara sobre las decisiones adoptadas; y b) la alegada

supervigilancia e injerencia del Estado en el manejo de los fondos sindicales, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que se asegurara que las funciones de la Superintendencia de Administración Tributaria se ajusten a los distintos principios relativos a la autonomía financiera de las organizaciones sindicales, así como que, en consulta con las centrales sindicales, modifique en la medida necesaria la legislación en este sentido y que le mantenga informado de las medidas adoptadas».

50. En su comunicación de 13 de junio de 2006 (recibida en enero de 2007), el Gobierno declara en relación con los alegatos relativos a la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SITRASEC) que con motivo de una inspección de trabajo, los representantes del sector trabajador indicaron que en el año 2004 hubo destituciones, sin el debido proceso, de miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato y del consejo consultivo que gozaban de inamovilidad laboral en razón de sus cargos y que la secretaria estaba emplazada ante la autoridad judicial encontrándose en trámite el proceso; añadieron que las presentes autoridades de la secretaria no han tomado represalias desde que asumieron sus funciones en febrero de 2006 y que les han manifestado que están abiertas al diálogo. La parte empleadora expresó a los inspectores de trabajo que antes de sentarse a la mesa de negociación se encuentran recabando información y buscando alternativas que permitan hacer al sector trabajador un planteamiento concreto, ignorando las actuaciones de la administración anterior, respetando las actuaciones que se han planteado por la vía legal así como la libertad sindical.
51. En su comunicación de fecha 13 de febrero de 2007, el Gobierno declara también en relación con SITRASEC y el despido de la dirigente sindical Edna Violeta Díaz Reyes que la Junta Nacional del Servicio Civil resolvió con lugar el 10 de octubre de 2005 la impugnación de dicha persona en relación con su despido en razón de su condición de dirigente sindical.
52. *El Comité toma nota con satisfacción de esta información y pide al Gobierno que confirme que la dirigente sindical Edna Violeta Díaz ha sido reintegrada efectivamente en el puesto de trabajo que ocupaba. El Comité pide también al Gobierno que informe específicamente sobre la situación de la sindicalista Sra. Cobox Ramón (ya que su respuesta no se refiere específicamente a la misma) y de la situación de otros miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato despedidos en 2004.*
53. *Por último, el Comité deplora que el Gobierno no haya enviado informaciones sobre las demás cuestiones pendientes relativas a: a) prácticas contrarias a la negociación colectiva en la Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la necesidad de medidas de las autoridades para que las partes lleguen a un acuerdo que ponga fin al conflicto colectivo existente; b) los alegatos relativos a despidos ilegales, procedimientos disciplinarios, despidos sin causa alegando reorganización y traslados a efectos de forzar la renuncia de los trabajadores afiliados a UNSITRAGUA en la Procuraduría General de la Nación, respecto de lo cual había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado de las decisiones judiciales pendientes y que informara si los demás trabajadores despedidos o trasladados iniciaron acciones judiciales o administrativas, y de ser así que informara sobre las decisiones adoptadas; y c) la alegada supervigilancia e injerencia del Estado en el manejo de los fondos sindicales, respecto de lo cual el Comité había pedido al Gobierno que se asegurara que las funciones de la Superintendencia de Administración Tributaria se ajusten a los distintos principios relativos a la autonomía financiera de las organizaciones sindicales, así como que, en consulta con las centrales sindicales, modifique en la medida necesaria la legislación en este sentido y que le mantenga informado de las medidas adoptadas. El Comité insta una vez más al Gobierno a que lo mantenga informado de estas tres cuestiones.*

Caso núm. 2413 (Guatemala)

54. El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2006. En dicha ocasión, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 343.^{er} informe, párrafo 858]:

- a) en cuanto a los hechos ocurridos durante la manifestación de 14 de marzo de 2005 (según la organización querellante cuando se desarrollaba un acto la policía nacional civil intervino y comenzó a disparar bombas lacrimógenas en contra de los manifestantes y según el Gobierno durante la manifestación se alteró el orden público y se ocasionaron daños a la propiedad privada), el Comité lamenta que no se haya iniciado la investigación independiente solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que se inicie de inmediato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado de la investigación en cuestión;
- b) en cuanto a las alegadas órdenes de captura de los dirigentes organizadores de la protesta de 14 de marzo de 2005, el Comité pide a la organización querellante que comunique los nombres de los dirigentes sindicales en cuestión, a efectos de que el Gobierno pueda realizar la investigación correspondiente;
- c) en lo que respecta a la alegada represión el 15 de marzo de 2005 por parte de miembros del ejército nacional y de la policía nacional civil a manifestantes sindicales y de otras organizaciones, provocando la muerte de Juan Esteban López, dirigente del Comité de Unidad Campesina e integrante de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas y de los trabajadores José Sánchez Gómez, Pedro Pablo Domingo García y Miguel Angel Velásquez Díaz, así como heridas de gravedad a 11 trabajadores (mencionados por sus nombres por la organización querellante), el Comité lamenta profundamente que ante hechos graves como los alegados aún no se haya dado inicio a la investigación solicitada y urge al Gobierno a que tome medidas para que la misma se inicie de inmediato;
- d) en lo que respecta a las alegadas declaraciones del Presidente de la República en los medios de comunicación con términos irrespetuosos hacia los dirigentes sindicales y sobre las agresiones a participantes en las manifestaciones, el Comité pide una vez más al Gobierno que tome medidas para que se inicie la investigación solicitada y que le mantenga informado sobre el resultado de la misma;
- e) en lo que respecta a los alegatos relativos al recurso interpuesto por la empresa en contra de la resolución que reconocía la personería y aprobaba los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Cóbano Ingenio Magdalena S.A. (SITRAFECIMASA) y a la resolución del Ministerio de Trabajo resolviendo dicho recurso en favor de la empresa sin respetar las reglas del debido proceso, obligando a eliminar de la denominación del sindicato la referencia al Ingenio Magdalena S.A., el Comité pide al Gobierno que le envíe una copia de la orden núm. 48-2005, de la resolución a la que hace referencia la organización querellante y del acta de la inspección de trabajo correspondiente, indicando los motivos por los que los trabajadores que formaron el sindicato no fueron entrevistados por la inspección;
- f) en cuanto a los alegatos relativos al despido de 23 trabajadores que intentaron constituir un sindicato en la finca El Cóbano (se alega que existen órdenes judiciales de reintegro que la empresa no acata), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto, le pide que realice sin demora una investigación y que si se constata que existen órdenes de reintegro de sindicalistas despedidos se tomen medidas para que dichas órdenes judiciales se cumplan de inmediato. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;
- g) en cuanto al alegado despido de cinco trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz (se alega también que existen órdenes judiciales de reintegro que la municipalidad no acata), el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y le urge a que sin más demora se realice una investigación y que si se constata que existen órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas o afiliados despedidos se tomen medidas

para que dichas órdenes se cumplan de inmediato y que le mantenga informado al respecto;

- h) en lo que respecta al alegado despido de un trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente, en violación de lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto, confía en que el proceso judicial en curso sobre estos alegatos finalizará próximamente y urge al Gobierno a que le mantenga informado sobre el resultado del mismo;
- i) en cuanto al alegado despido de dos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en el marco de un conflicto colectivo por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité lamenta que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones al respecto y le pide que tome medidas para que se realice una investigación sobre los hechos alegados y que le mantenga informado al respecto, y
- j) en cuanto al alegado cierre de la empresa Bocadelli S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de la empresa, el Comité pide al Gobierno que continúe tomando medidas para intentar que las partes alcancen un acuerdo, confía en que el proceso judicial en curso al que se hace referencia finalizará próximamente y pide que se le mantenga informado al respecto.

55. El Gobierno envió observaciones por comunicaciones de fechas 22 de noviembre 11 y 18 de diciembre de 2006 y 12 de enero y 16 de abril de 2007.
56. En lo que respecta a los hechos ocurridos durante la manifestación de 14 de marzo de 2005 (según la organización querellante cuando se desarrollaba un acto la policía nacional civil intervino y comenzó a disparar bombas lacrimógenas en contra de los manifestantes y según el Gobierno durante la manifestación se alteró el orden público y se ocasionaron daños a la propiedad privada), el Comité toma nota de que según el Gobierno la investigación penal iniciada se encuentra en trámite. *Teniendo en cuenta que ya han pasado más de dos años desde la ocurrencia de los hechos y recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de ésta última [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 105], el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas a su alcance para que dicha investigación permita esclarecer los hechos y deslindar responsabilidades en un futuro próximo.*
57. El Comité había pedido a la organización querellante que comunicara los nombres de los dirigentes cuya captura había sido ordenada, a fin de que el Gobierno pudiera informar sobre la situación procesal de los mismos. *El Comité lamenta que dicha información no haya sido enviada y pide a la organización querellante que la envíe sin demora.*
58. En lo que respecta a la alegada represión del 15 de marzo de 2005 por parte de miembros del ejército nacional y de la policía nacional civil a manifestantes sindicales que provocó la muerte de Juan Esteban López, dirigente del Comité de Unidad Campesina e integrante de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas y de los trabajadores José Sánchez Gómez, Pedro Pablo Domingo García y Miguel Angel Velásquez Díaz, así como heridas de gravedad a 11 trabajadores, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que la investigación penal se encuentra en trámite. *El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que dicha investigación sea concluida en un futuro próximo a fin de esclarecer los hechos y deslindar responsabilidades.*
59. En lo que respecta a las alegadas declaraciones del Presidente de la República en los medios de comunicación con términos irrespetuosos hacia los dirigentes sindicales y sobre las agresiones a participantes en las manifestaciones sobre lo cual el Comité había pedido que se iniciara una investigación y que se lo mantuviera informado al respecto, *el Comité lamenta que el Gobierno no haya informado al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

60. En lo que respecta a los alegatos relativos al recurso interpuesto por la empresa en contra de la resolución que reconocía la personería y aprobaba los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Finca El Cóbano Ingenio Magdalena S.A. (SITRAFECIMASA) y a la resolución del Ministerio de Trabajo resolviendo dicho recurso en favor de la empresa sin respetar las reglas del debido proceso, obligando a eliminar de la denominación del sindicato la referencia al Ingenio Magdalena S.A., el Comité había pedido al Gobierno que envíe una copia de la orden núm. 48-2005, de la resolución a la que hace referencia la organización querellante y del acta de la inspección de trabajo correspondiente, indicando los motivos por los que los trabajadores que formaron el sindicato no fueron entrevistados por la inspección. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*
61. En cuanto a los alegatos relativos al despido de 23 trabajadores que intentaron constituir un sindicato en la finca El Cóbano (se alega que existen órdenes judiciales de reintegro que la empresa no acata), el Comité había pedido que se realizara una investigación y si se constataba que existían órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas despedidos se tomaran medidas para que dichas órdenes judiciales se cumplan de inmediato. El Comité toma nota de la información del Gobierno según la cual los trabajadores despedidos iniciaron 14 acciones de reintegro de las cuales, cuatro se encuentran pendientes para hacerse efectivas, dos fueron desistidas, dos fueron archivadas y seis se encuentran pendientes debido a la presentación de una acción de amparo. *El Comité pide al Gobierno que vele por que las reinstalaciones ordenadas por la autoridad judicial se hagan efectivas y que lo mantenga informado de la evolución de la situación.*
62. En cuanto al alegado despido de cinco trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de San Juan Chamelco del departamento de Alta Verapaz, el Comité había pedido que se iniciara una investigación sin demora y si se constataba que existían órdenes judiciales de reintegro de sindicalistas o afiliados despedidos se tomaran medidas para que dichas órdenes se cumplan de inmediato. El Comité toma nota con interés de que según surge de las copias de las actas de reinstalación enviadas por el Gobierno los cinco trabajadores despedidos han sido efectivamente reintegrados el 18 de mayo de 2006.
63. En lo que respecta al alegado despido de un trabajador afiliado al Sindicato de Trabajadores del Sanatorio Antituberculoso San Vicente, en violación de lo dispuesto en el pacto colectivo de condiciones de trabajo el Comité había pedido al Gobierno que lo mantuviera informado del resultado final del proceso judicial en curso. El Comité toma nota con interés de que con fecha 12 de febrero de 2007, el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la primera zona económica ordenó la reinstalación en su puesto de trabajo del trabajador despedido. Dicha medida se hizo efectiva el 20 de marzo de 2007.
64. En cuanto al alegado despido de dos trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la municipalidad de El Tumbador, San Marcos, en el marco de un conflicto colectivo por la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el Comité había pedido al Gobierno que realizara una investigación al respecto y que lo mantuviera informado. *El Comité lamenta observar que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*
65. En cuanto al alegado cierre de la empresa Bocadelli S.A., tras la presentación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo por parte del sindicato de la empresa, el Comité pidió al Gobierno que continúe tomando medidas para intentar que las partes alcancen un acuerdo, y pide que se le mantenga informado al respecto así como sobre el proceso judicial en curso. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones al respecto y le pide que lo haga sin demora.*

66. En cuanto a los alegatos contenidos en la comunicación de 2 de octubre de 2006 de UNSITRAGUA relativos a demoras en la inscripción de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (SITRAMARN) debido a un recurso de revocatoria interpuesto por el Ministerio de Ambiente y Recursos Nacionales, a pesar de que según los alegatos la legislación guatemalteca establece que dichos recursos no tienen efectos suspensivos, lo cual impide que el sindicato pueda iniciar la negociación colectiva, el Comité toma nota con interés de que el Gobierno informa que el recurso de revocación fue rechazado y que se continuó con el trámite de reconocimiento de la personería jurídica del sindicato, procediéndose a la inscripción de los miembros de la junta directiva.

Caso núm. 2236 (Indonesia)

67. En su reunión de noviembre de 2006, el Comité examinó por última vez este caso que tiene que ver con alegatos de discriminación antisindical por parte de la empresa Bridgestone Tyre Indonesia contra cuatro dirigentes sindicales que fueron suspendidos sin goce de sueldo. En dicha ocasión, el Comité tomó nota con preocupación de que habían transcurrido cuatro años desde que fuera presentada por primera vez la queja de discriminación antisindical y de que el Gobierno no había informado de ningún progreso al respecto, e instó nuevamente al Gobierno a que se asegurase de que los procedimientos para el examen de los alegatos de discriminación sindical contra los cuatro dirigentes sindicales se completasen sin más demora y de forma imparcial, independientemente del hecho de que el antiguo director/presidente haya abandonado el país. El Comité señaló también que anteriormente había lamentado tomar nota de que los procedimientos por discriminación antisindical y los despidos se habían producido simultáneamente, y pidió al Gobierno que le informase sobre la decisión de la Corte Suprema en relación con el recurso presentado por esos cuatro dirigentes sindicales sobre la decisión del Alto Tribunal Administrativo Nacional, así como que le transmitiese todos los textos pertinentes y le confirmase que no se pronunciará ninguna decisión a favor del despido antes de que se resolviese la cuestión de la discriminación antisindical. Si se hubiese comprobado que los alegatos relativos a la discriminación antisindical son ciertos, pero los dirigentes sindicales ya hubiesen recibido la notificación oficial de sus despidos, el Comité instó nuevamente al Gobierno a que garantizase, en cooperación con el empleador en cuestión, que los dirigentes sindicales fuesen reintegrados o, si el reintegro no fuese posible, se les pagase una indemnización apropiada que constituyese una sanción suficientemente disuasoria tomando en cuenta los daños causados y la necesidad de evitar la repetición de actos de este tipo en el futuro. Por último, el Comité, recordando que la organización querellante había alegado que la empresa se había negado a negociar con el comité ejecutivo del sindicato, solicitó nuevamente al Gobierno que fomentase las negociaciones con miras a la firma de un convenio colectivo [véase 343.^{er} informe, párrafos 96 a 100].
68. En una comunicación de fecha 9 de marzo de 2007, el Gobierno indica, en relación con los procedimientos por discriminación antisindical relativos a los cuatro dirigentes sindicales, que continuaba teniendo dificultades para presentar en la corte al antiguo director/presidente de la compañía, que tiene la nacionalidad de otro país y ha abandonado el país. A pesar de los esfuerzos realizados, incluida la presentación del caso a la policía internacional (INTERPOL), no se ha logrado progreso al respecto.
69. Por lo que se refiere al fomento de las negociaciones, el Gobierno declara que en 2004 el Comité Central para la Solución de Conflictos Laborales había tomado la decisión de reemplazar el antiguo equipo negociador del sindicato a los fines de la negociación de un convenio colectivo y de que un nuevo equipo de negociación había participado en las negociaciones de un convenio colectivo de trabajo en 2004 y 2006. Una copia del nuevo convenio colectivo de trabajo se transmitirá por separado al Comité.

70. *El Comité lamenta que, una vez más, el Gobierno se limite a afirmar que no ha habido progreso por lo que respecta a los procedimientos de discriminación antisindical, debido a las dificultades para presentar en la corte al antiguo director/presidente de la compañía, que ha abandonado el país, y de que no presente ninguna información respecto de los procedimientos legales relativos a las partes interesadas. Tomando nota con suma preocupación de que han transcurrido más de cuatro años desde que se presentó por primera vez la queja por discriminación antisindical, y en vista del aparente impasse en estos procedimientos debido a la ausencia del antiguo director/presidente, el Comité solicita al Gobierno que se proceda a una investigación independiente en la empresa y con los trabajadores en cuestión con el fin de determinar si han sido objeto de discriminación antisindical y, si se determinase que los alegatos son ciertos, pero que los dirigentes sindicales hubiesen ya recibido la notificación oficial de sus despidos, que garantice, en cooperación con el empleador, que los dirigentes sindicales sean reintegrados o, si el reintegro no fuese posible, que se les pague una indemnización apropiada que constituya una sanción suficientemente disuasoria tomando en cuenta los daños causados y la necesidad de evitar la repetición de actos de este tipo en el futuro. El Comité solicita que se le mantenga informado de toda evolución en este caso. Por otra parte, el Comité solicita nuevamente del Gobierno que le informe acerca de la decisión de la Corte Suprema en relación con el recurso presentado por estos cuatro dirigentes sindicales sobre la decisión del Alto Tribunal Administrativo Nacional, y que asimismo le transmita todos los textos pertinentes.*
71. *Tomando nota de que el Gobierno ha indicado que se ha firmado un nuevo convenio colectivo de trabajo entre un nuevo equipo negociador y la empresa, el Comité pide al Gobierno que le transmita una copia de dicho convenio a la mayor brevedad, así como una copia de la decisión del Comité Central para la Solución de Conflictos Laborales que al parecer ha reemplazado al antiguo equipo sindical de negociación.*

Caso núm. 2336 (Indonesia)

72. En su último examen de este caso (que se refiere a varias violaciones de la libertad sindical en la empresa Jaya Bersama, tales como la denegación del reconocimiento del sindicato de fábrica afiliado a la Federación de Trabajadores de la Construcción, el Sector Informal y Actividades Generales (F-KUI), los despidos antisindicales de 11 sindicalistas, incluidos todos los dirigentes, y actos de intimidación contra los trabajadores, en su reunión de noviembre de 2006), el Comité: 1) pidió al Gobierno que adoptase las medidas necesarias para garantizar la ejecución de la decisión adoptada por el Comité Central para la Solución de Conflictos Laborales en la que se ordenaba el pago de una indemnización por cese a los 11 trabajadores despedidos; y 2) pidió al Gobierno que le informara de todas las medidas que hubiese adoptado para garantizar el reconocimiento del sindicato y para fomentar la negociación colectiva en buena fe entre la empresa y el sindicato de fábrica F-KUI [véase 343.^{er} informe, párrafos 101 a 105].
73. En una comunicación de fecha 9 de marzo de 2007, el Gobierno indica que continúa teniendo dificultades para emplazar al empleador ante la corte ya que, de acuerdo con los informes de la visita de los inspectores del trabajo y de las autoridades policíacas a los locales del empleador, éste al parecer ha puesto fin a sus operaciones y todavía no ha acatado la decisión del Comité Central por la que se ordenaba el pago de la indemnización por cese a los 11 trabajadores despedidos. El Gobierno añade que los empleados pueden ejercer su derecho a recibir indemnización por despido recurriendo a vías legales como, por ejemplo, la presentación de una solicitud para que la corte proceda a subastar los activos del empleador.
74. *El Comité lamenta que el Gobierno, una vez más, no haya proporcionado ninguna nueva información sobre el pago de la indemnización por cese a los 11 trabajadores despedidos,*

limitándose a reiterar su imposibilidad de emplazar al empleador ante la corte para lograr la ejecución de la decisión adoptada por el Comité Central por la que se ordenaba el pago de la indemnización por despido. Asimismo, señalando que la decisión del Comité Central se remonta a agosto – noviembre de 2004, habiendo transcurrido dos años y medio sin que se haya registrado progreso por lo que respecta a la ejecución de la misma, el Comité recuerda que el retraso de la justicia supone la negación de la misma e insta nuevamente al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para garantizar por todos los medios apropiados que se aplique la decisión del Comité Central por la que se ordena el pago de indemnización por cese a los 11 trabajadores despedidos. Al tiempo que nota de que el Gobierno ha indicado que la compañía al parecer ha puesto fin a sus operaciones, el Comité pide también al Gobierno que proceda a la verificación del caso y que le informe si la compañía sigue funcionando.

Caso núm. 2441 (Indonesia)

75. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de mayo-junio de 2006. El caso se refiere a despido antisindical, amenazas y actos de violencia contra dirigentes sindicales y a fallas en la legislación. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para reincorporar al Sr. Sukamto en su puesto de trabajo sin pérdida de salario o prestaciones; que revisara el artículo 158, 1), f) de la Ley sobre la Mano de Obra de 2003, a fin de garantizar que la expresión «falta grave» no se aplicara a ninguna actividad sindical lícita; que se iniciara sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de intimidación, amenazas y declaraciones difamatorias a efectos de esclarecer totalmente los hechos, deslindar responsabilidades penales, de ser el caso, y sancionar a los culpables (véase 342.º informe, párrafos 594 a 628).
76. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) presentó informaciones adicionales en una comunicación de 22 de agosto de 2006. La organización querellante declara que, el 18 de julio de 2006, se reunió con representantes de la Federación de Sindicatos Independientes de Trabajadores de Plantaciones de Tabaco, Caña de Azúcar y Molinos Azucareros (FSPM TG), de la cual el Sr. Sukamto es presidente, con funcionarios del Departamento de Mano de obra y Trasmigración, incluyendo cuatro funcionarios de la dirección del Departamento de Relaciones Laborales (KHI). En la reunión, el Gobierno señaló que la Sra. Haiyani Rumondang, jefa de la subdirección del KHI, se había reunido con la dirección del empleador, la Plantación PT Cunung Madu, y había informado a esta última que las recomendaciones formuladas por el Comité relativas al presente caso aún no constituían una decisión de la OIT y no eran jurídicamente vinculantes para el Gobierno de Indonesia. La organización querellante añade que el Sr. Sutanto, director general del Departamento de Relaciones Internacionales, expresó la misma opinión en una reunión posterior celebrada el 18 de julio de 2006, en el sentido de que la decisión de la OIT aún estaba «pendiente» y que, por consiguiente, no había que tomar ninguna medida.
77. La organización querellante sostiene que las declaraciones del Gobierno y la falta de medidas concretas permite pensar que no tiene ninguna intención de aplicar las recomendaciones formuladas por el Comité.
78. En una comunicación de fecha 8 de marzo de 2007, el Gobierno indica que no hay ninguna posibilidad de reincorporar al Sr. Sukamto en la Plantación Cunung Made, dado que el Gobierno no tiene derecho a intervenir en la Corte Suprema ante la cual el caso está pendiente de solución. El Gobierno especifica que no tiene autoridad para obligar al empleador a reincorporar al trabajador despedido. No obstante, se hizo un esfuerzo de persuasión como se mencionó anteriormente. Aun así, ambas partes rechazaron la mediación. Actualmente, el caso sigue pendiente ante la Corte Suprema. El Gobierno comunicará la decisión a la OIT en cuanto haya sido pronunciada.

79. *En lo que respecta a la última comunicación de la organización querellante, el Comité debe aclarar que las conclusiones y recomendaciones que formuló en relación con este caso, aprobadas por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión de junio de 2006, ni están «pendientes» ni tienen carácter provisional. Deben ser aplicadas plenamente y con prontitud. En otras palabras, con la misma consideración que el Gobierno concede a todas las obligaciones que ha contraído libremente en virtud de su calidad de Miembro de la Organización.*
80. *El Comité debe recordar a este respecto las circunstancias relativas al despido del Sr. Sukamto, que el Gobierno nunca ha cuestionado. El Comité recuerda en particular que el Sr. Sukamto fue despedido con motivo de la recomendación que hizo a los trabajadores en relación con la propuesta de aumento de sueldo hecha por el empleador. Fue en ese contexto que el Comité pidió al Gobierno que garantizara su reincorporación y revisara la Ley sobre la Mano de Obra, a fin de garantizar que la expresión «falta grave» no pudiese aplicarse a ninguna actividad sindical lícita [véase 342.º informe, párrafo 620].*
81. *En estas circunstancias y recordando además la gravedad de las cuestiones planteadas en el presente caso, el Comité una vez más urge firmemente al Gobierno a que adopte sin demora las medidas necesarias con el fin de aplicar todas sus recomendaciones anteriores y, en particular, para reincorporar al Sr. Sukamto en su puesto de trabajo sin pérdida de salario o prestaciones; iniciar sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de intimidación amenazas y declaraciones difamatorias a efectos de esclarecer totalmente los hechos, deslindar responsabilidades penales, de ser el caso, y sancionar a los culpables. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, incluida toda decisión judicial adoptada en relación con el Sr. Sukamto.*

Caso núm. 2139 (Japón)

82. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a alegatos de trato preferencial otorgado a ciertas organizaciones de trabajadores en el nombramiento de candidatos a la Comisión Central de Relaciones Laborales (CCRL) y a diversas comisiones prefecturales de relaciones laborales (CPRL), en su reunión de noviembre de 2005. El Comité, recordando la necesidad de conceder un trato justo y equitativo a todos los representantes de las organizaciones, con miras a restablecer la confianza de todos los trabajadores en la equidad de la composición de las comisiones de relaciones laborales y otros consejos similares, que ejercen funciones extremadamente importantes desde una perspectiva de las relaciones laborales, había instado al Gobierno a tomar en consideración estos principios a la hora de nombrar a los miembros trabajadores para el 29.º período de la CCRL. Asimismo, pidió que se le facilitara la decisión del Tribunal del Distrito de Tokio en relación con la acción legal incoada por la organización querellante contra los nombramientos de miembros trabajadores para el 28.º período de la CCRL [véase el 338.º informe, párrafo 206].
83. En su comunicación de fecha 5 de enero de 2007, la organización querellante, la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), afirma que el 7 de julio de 2006 el Gobierno emitió un edicto titulado «Nombramiento de candidatos para participar en la CCRL en calidad de miembros trabajadores», en el que solicitaba a los sindicatos que reunían las condiciones necesarias para proponer candidatos a la CCRL que presentaran sus candidaturas. La organización querellante y sus organizaciones afiliadas, junto con otros sindicatos independientes, presentaron una lista de tres miembros trabajadores candidatos a la CCRL: el Sr. Horiguchi, el Sr. Kokobun, y el Sr. Imai.
84. El 16 de noviembre de 2006, el Gobierno nombró a 15 miembros trabajadores para participar en el 29.º período de la CCRL. Ninguno de los candidatos secundados por la

organización querellante y otros sindicatos independientes fue elegido; todas las personas nombradas habían sido propuestas por la Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO). En respuesta a ello, la organización querellante emitió una «protesta formal contra la falta de imparcialidad en el nombramiento de los miembros trabajadores para el 29.º período de la CCRL», que fue presentada ante el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (MOHLW) un día después de los nombramientos.

- 85.** La organización querellante afirma que el 19 de diciembre de 2006 mantuvo negociaciones con el MOHLW en relación con los nombramientos, en el transcurso de las cuales el Ministerio insistió en que se había nombrado a personas competentes para representar los intereses colectivos de los trabajadores, teniendo en cuenta diversos criterios, como los establecidos en 2002 para la selección y el nombramiento de miembros trabajadores, y que las personas competentes para representar los intereses colectivos de los trabajadores también serían nombradas en base a los principios de equidad e imparcialidad para el 30.º período de la CCRL. Sin embargo, cuando se le pidió mayor información sobre el proceso de selección que desembocó en los nombramientos de noviembre de 2006, al principio el Ministerio se abstuvo de responder, indicando que no podía revelar la manera concreta en que se decidían los nombramientos, ya que se trataba de una cuestión interna. La organización querellante añade que había preguntado al Ministerio su opinión respecto de las recomendaciones anteriores del Comité sobre este caso, a lo que el Ministerio replicó que respetaba la recomendación de la OIT, y que la composición del 29.º período de la CCRL era fruto de sus esfuerzos por garantizar la equidad de los nombramientos.
- 86.** La organización querellante indica que el 8 de noviembre de 2006 el Tribunal del Distrito de Tokio emitió una sentencia en la que rechazaba la impugnación hecha por la organización querellante de los nombramientos de miembros trabajadores para el 28.º período de la CCRL. Se adjunta copia de la sentencia a la presente comunicación. Para llegar a sus conclusiones, el Tribunal consideró, entre otras cosas, la recomendación formulada por el Comité en su 330.º informe, de que se tomaran las medidas correctivas necesarias cuando se efectuaran los nombramientos para el 28.º período de la CCRL, o antes, en el caso de que quedaran vacantes puestos de trabajadores, así como las recomendaciones formuladas por el Comité en su examen más reciente del caso, que se recogen en su 338.º informe. Sin embargo, el Tribunal interpretó que dichas recomendaciones se limitaban a solicitar la adopción de medidas para establecer criterios aplicables al nombramiento de miembros trabajadores, o para corregir el desequilibrio de la composición de la Comisión desde la perspectiva de restablecer la confianza de los trabajadores, y posteriormente dictaminó que los nombramientos para el 28.º período de la CCRL no suponían una vulneración del Convenio núm. 87 de la OIT. La organización querellante indica que ha recurrido dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Tokio.
- 87.** La organización querellante alega que el 21 de septiembre de 2004, el Consejo General de Sindicatos de Kyoto (Kyoto-SOHYO) interpuso una demanda contra la Prefectura y el Gobernador de Kyoto ante el Tribunal del Distrito de Kyoto para impugnar el nombramiento exclusivo de miembros trabajadores propuestos por RENGOKyoto para el 39.º período de la CPRL de Kyoto (KCPRL). Según la organización querellante, los candidatos propuestos por RENGOKyoto han ocupado todos los cargos de miembros trabajadores de la KCPRL desde 1989, o en ocho períodos sucesivos, a pesar de que la proporción de miembros entre Kyoto-SOHYO y RENGOKyoto es de 3/5, por lo que cabía razonablemente prever que al menos uno de cada cinco miembros trabajadores sería elegido de entre los candidatos propuestos por Kyoto-SOHYO. El 21 de junio de 2006, el Tribunal del Distrito de Kyoto desestimó la demanda presentada por Kyoto-SOHYO que reclamaba la anulación de los nombramientos de miembros trabajadores para la KCPRL. El 22 de septiembre de 2006, se anunció la composición del 40.º período de la KCPRL; una vez más, todos los miembros trabajadores nombrados eran candidatos de RENGOKyoto.

88. La organización querellante afirma que, en la prefectura de Kanagawa, todos los miembros trabajadores para el 35.º período de la CPRL de Kanagawa, nombrados en abril de 2004, eran candidatos propuestos por RENGO-Kanagawa. El 15 de julio de 2004, la filial de la organización querellante en Kanagawa (KANAGAWA ROREN) y sus diez organizaciones afiliadas incoaron una demanda ante el Tribunal del Distrito de Yokohama para impugnar los nombramientos. La organización querellante añade que la proporción de miembros entre KANAGAWA ROREN y RENGO-Kanagawa es de 1/4, por lo que cabía razonablemente prever que al menos uno de los siete miembros trabajadores de la CPRL de Kanagawa sería elegido de entre los candidatos propuestos por KANAGAWA ROREN; no obstante, el Tribunal del Distrito de Yokohama desestimó la demanda el 28 de noviembre de 2006.
89. La organización querellante indica que todos los trabajadores miembros de la CPRL de Hyogo también han sido durante muchos años candidatos de JTUC-RENGO, y que desde el 37.º período de la CPRL de Hyogo se habían impugnado jurídicamente los nombramientos. Las impugnaciones de los nombramientos para los períodos 37.º y 38.º de la CPRL de Hyogo no prosperaron, pero actualmente una demanda en la que se impugnan los nombramientos para el 39.º período se encuentra en trámite ante el Tribunal del Distrito de Kobe, que según lo previsto dictará sentencia en marzo de 2007.
90. En una comunicación de fecha 12 de enero de 2007, el Gobierno declara que el 16 de noviembre de 2006 se procedió al nombramiento de los nuevos miembros para el 29.º período de la CCRL, a saber, 15 empleadores, 15 miembros trabajadores y 15 miembros gubernamentales. En lo que respecta a los miembros trabajadores, el Primer Ministro nombró a personas competentes para representar los intereses colectivos de los trabajadores sobre la base de las recomendaciones formuladas por los sindicatos, y teniendo en cuenta varios factores, como por ejemplo la situación organizativa de cada sindicato; en consecuencia, fueron nombradas 15 personas recomendadas por sindicatos afiliados a RENGO.
91. En cuanto al nombramiento de miembros trabajadores de las CPRL, el Gobierno indica que, en enero de 2005, ocho miembros de varias CPRL eran personas recomendadas por sindicatos afiliados a la organización querellante. Desde entonces, se nombró a nuevos miembros en las 47 CPRL, y el número de personas propuestas por ZENROREN para todas las CPRL se eleva a ocho.
92. El Gobierno indica que el Tribunal del Distrito de Tokio dictó una sentencia el 8 de noviembre de 2006 en la que rechazaba las impugnaciones de la organización querellante contra los nombramientos para el 28.º período de la CCRL. Para llegar a esa sentencia, el Tribunal dictaminó, entre otras cosas, que: 1) la CCRL era un órgano de solución de conflictos laborales, y no de formulación de políticas, y por ello no era absolutamente necesario que sus diferentes opiniones y posiciones estuvieran representadas por miembros de afiliaciones sindicales diferentes; 2) no existía ningún requisito legal que exigiera que un miembro trabajador propuesto por un sindicato determinado participara en el examen de un caso que afectara a ese sindicato en cuestión; 3) el nombramiento por el Primer Ministro de miembros trabajadores que procedan exclusivamente de la lista de candidatos de JTUC-RENGO no puede ser considerado trato discriminatorio; 4) las recomendaciones formuladas por el Comité en sus informes 330.º y 338.º se limitan a solicitar la adopción de medidas para establecer criterios aplicables al nombramiento de miembros trabajadores, o para corregir el desequilibrio de su composición desde la perspectiva de restablecer la confianza de los trabajadores, por lo que no puede considerarse que los nombramientos de los miembros trabajadores para la CCRL vulneran el Convenio núm. 87 de la OIT; y 5) el número total de miembros de la organización querellante no puede considerarse suficiente, en comparación con el de la JTUC-RENGO, para obtener un puesto de miembro trabajador, de modo que el hecho de que los candidatos de la organización querellante no

hayan sido nombrados no puede considerarse objeto de una decisión injustificada. Con respecto a las negociaciones mantenidas en diciembre de 2006 entre el MOHLW y la organización querellante, el Gobierno añade que dicha organización había preguntado si la gente pensaría que el Gobierno nombraba a ciertos candidatos con un fin concreto, a lo que el Ministerio contestó que no tenía ningún fin concreto.

93. *Aunque toma nota de la indicación del Gobierno con respecto al número de miembros de ZENROREN que integran las CPRL, el Comité lamenta que, a pesar de las recomendaciones relativas a la composición de la CCRL que formuló en sus informes 330.º y 338.º, según la información proporcionada por la organización querellante y por el Gobierno, de nuevo no se nombró a ningún candidato de ZENROREN para el último periodo de la CCRL. En esas circunstancias, el Comité se siente nuevamente obligado a recordar la necesidad de conceder un trato justo y equitativo a todos los representantes de las organizaciones, con miras a restablecer la confianza de todos los trabajadores en la equidad de la composición de las comisiones de relaciones laborales y otros consejos similares, que ejercen funciones extremadamente importantes desde una perspectiva de las relaciones laborales [328.º informe, párrafos 444 a 447] y pide al Gobierno que le mantenga informado de todas las medidas adoptadas a ese respecto en lo que se refiere a la CCRL, así como a las CPRL de Kyoto, Kanagawa e Hyogo.*
94. *Observando que la organización querellante ha apelado la sentencia del Tribunal del Distrito de Tokio de fecha 8 de noviembre de 2006, el Comité pide al Gobierno que comunique una copia de su examen del caso al Tribunal Superior de Tokio, y que transmita una copia de la sentencia que dicte este último.*

Caso núm. 2176 (Japón)

95. El Comité examinó por última vez este caso en cuanto al fondo en su reunión de noviembre de 2006. La organización querellante, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Postal de Japón (YUSANRO), que había alegado que las disposiciones legales existentes contra las prácticas laborales injustas y la discriminación antisindical, y su aplicación, eran inadecuadas, presentó información adicional sobre el caso núm. 2-1998 sometido a la Comisión Central de Relaciones Laborales (CCRL), según la cual, la CCRL 1) había emitido una orden de traslado respecto de un dirigente sindical con miras a debilitar el sindicato; y 2) había resuelto que la negativa a alquilar una oficina al sindicato constituía una práctica laboral indebida. En esta última resolución se ordenaba a la Administración de Correos de Japón que autorizara al sindicato a utilizar una sala en los locales de cada oficina de correos para que sirviera de oficina sindical; sin embargo, la Administración de Correos de Japón presentó un recurso ante el Tribunal del Distrito de Tokio pidiendo que se anulara la decisión de la CCRL. La organización querellante alegó que, pese a reiteradas solicitudes, la CCRL se negó a entablar el procedimiento necesario para que el tribunal emitiera una «orden urgente» que obligara a la Administración de Correos de Japón a acatar la decisión de la CCRL, en espera del fallo del tribunal o, en su defecto, a pagar una multa a la organización querellante. Por consiguiente, la organización querellante debe esperar la sentencia judicial definitiva, lo que agrava el perjuicio que se le viene infligiendo en este asunto. Tomando nota de la información expuesta *supra*, el Comité recordó que la demora en la aplicación de la justicia equivalía a la denegación de esta última, y pidió al Gobierno que facilitase sus observaciones sobre la información presentada por la organización querellante [véase 343.º informe, párrafos 120 a 124].
96. En una comunicación de fecha 17 de enero de 2007, el Gobierno afirma, en relación con la negativa de la CCRL a emitir una «orden urgente», que la finalidad de este tipo de órdenes de carácter urgente es garantizar que una orden correctiva emitida por la CCRL surta efectos mientras se está tramitando en el tribunal una demanda interpuesta por un

empleador para reclamar la anulación de dicha orden correctiva. La CCRL solicita al tribunal que dicte una orden urgente si, tras examinar los pormenores del caso, determina que la ejecución provisional de la orden correctiva es necesaria: teniendo esto en cuenta, desde 2001 la CCRL ha solicitado órdenes urgentes en alrededor del 22 por ciento de los casos en los que los empleadores han recurrido judicialmente sus órdenes correctivas. Con respecto al caso núm. 2(2)-1998, al que se ha referido la organización querellante, la CCRL no solicitó una orden urgente por cuanto no reconoció que existían circunstancias urgentes que harían difícil lograr el efecto esperado de la orden correctiva, como por ejemplo la normalización de las relaciones laborales a través de una modificación de las prácticas laborales indebidas. La CCRL estima que en la actualidad no hay razones que justifiquen cambiar esa percepción. El Gobierno agrega, en relación con esta cuestión, que las multas por infracción de una orden urgente no son aplicables a la Administración de Correos de Japón.

97. El Gobierno indica asimismo que la CCRL no había emitido una orden correctiva respecto del traslado de un dirigente sindical, como había alegado la organización querellante, sino que desestimó la queja de la organización querellante en el sentido de que el traslado constituía una práctica laboral indebida, por considerar que carecía de suficiente fundamento.
98. Por comunicación de fecha 30 de abril de 2007, el Gobierno señala en relación con el caso núm. 2(2)-1998 que la CCRL presentó a un tribunal una orden urgente el 11 de abril de 2007.
99. *Con respecto al caso referente al traslado de un dirigente sindical, el Comité señala que parece haber discrepancias en la información de que dispone. La organización querellante había alegado previamente que la CCRL había emitido una orden correctiva relacionada con ese traslado, mientras que el Gobierno indica que de hecho la CCRL desestimó la queja por considerarla infundada. En esas circunstancias, el Comité estima que no proseguirá con el examen de este aspecto del caso a menos que la organización querellante facilite información adicional al respecto.*
100. *En lo referente al caso núm. 2(2)-1998, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno según la cual la CCRL ha solicitado al Tribunal de Distrito de Tokio una orden urgente para obtener el cumplimiento de su decisión en favor de la organización querellante en espera del fallo que se dicte. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación y que transmita una copia del fallo una vez que el tribunal lo haya dictado.*

Caso núm. 2304 (Japón)

101. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere al arresto y detención de dirigentes y afiliados sindicales, a los allanamientos de las oficinas y de los domicilios de dirigentes sindicales, y a la confiscación de propiedades del sindicato, en su reunión de junio de 2006. El Comité observó que no se habían presentado cargos contra las tres personas involucradas en el incidente de la Comisaría de Tokio, aunque seguían en curso dos procesos contra miembros de la organización querellante, la Confederación de Sindicatos de Ferroviarios del Japón (JRU), uno por malversación de fondos sindicales y el otro en relación con los incidentes del Depósito de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa. Asimismo, tomó nota de los distintos procesos entablados contra las autoridades por responsabilidad del Estado, allanamientos indebidos y confiscación, allanamiento de domicilios privados, injerencia arbitraria en operaciones de la JRU y abuso de poder. El Comité pidió al Gobierno que le mantuviera informado sobre la evolución de la situación en relación con esos procesos y le transmitiera los fallos en cuanto fueran dictados. También pidió al Gobierno que enviara sus observaciones sobre los alegatos de la

organización querellante en el sentido de que la policía dio información que inducía a error sobre el número de bienes devueltos al querellante, y en cuanto a las irregularidades del proceso judicial, evidenciadas por el reemplazo de varios jueces, los importantes retrasos y el gran número de audiencias [véase 342.º informe, párrafos 116 a 122].

- 102.** En su comunicación de fecha 5 de julio de 2006, la organización querellante afirma, con respecto a la reclamación de indemnización compensatoria por allanamiento y confiscación ilegales que la organización querellante presentó contra el Gobierno, que el 30 de junio de 2006, el Tribunal del Distrito de Tokio dictó un fallo en el que admitía algunas de las reclamaciones del querellante y desestimaba otras. En particular, el tribunal dictaminó la ilegitimidad del embargo de 40 bienes y obligó al Gobierno Metropolitano de Tokio (TMG) a pagar la correspondiente indemnización. Se adjunta a la presente comunicación una copia del fallo.
- 103.** En su comunicación de fecha 19 de febrero de 2007, la organización querellante alega que, el 15 de febrero, efectivos del Departamento de Seguridad Pública de la Policía Metropolitana de Tokio volvieron a allanar los locales de la JRU, registraron una de sus oficinas y confiscaron 665 bienes. La organización querellante afirma que en el marco de la acción judicial para establecer la responsabilidad del Estado en lo que respecta a la indemnización por la confiscación anterior de documentos, y pese a los reiterados llamamientos del presidente del Tribunal, el Departamento de Policía Metropolitana (MPD) todavía tiene que explicar el nexo entre los bienes confiscados y el caso por el que fueron confiscados. La organización querellante añade que, el 21 de febrero de 2007, la fiscalía pronunciará sus conclusiones y recomendaciones para la imposición de las penas en relación con el incidente del Depósito de Ferrocarriles Eléctricos de Urawa, en el que fueron arrestados en 2002 siete miembros del Sindicato de Ferroviarios de la Región Oriental del Japón.
- 104.** En una comunicación de fecha 6 de marzo de 2007, el Gobierno declara que de los 1.870 bienes confiscados por el MPD, en relación con el caso del Depósito de Ferrocarriles de Urawa, 1.161 de ellos se han devuelto a la organización querellante, y otros 13 están a disposición para ser retirados. Los restantes bienes serán restituidos cuando ello se considere oportuno en el transcurso del juicio. En relación con el incidente de la Comisaría de Tokio, la totalidad de los 1.039 bienes embargados ya han sido devueltos a sus propietarios, salvo 22 bienes que volvieron a ser confiscados por el MPD en el marco de otra investigación.
- 105.** En lo que respecta a la acción judicial para establecer la responsabilidad del Estado en materia de indemnización entablada contra el Gobierno y el TMG por la Asociación de Bienestar Social de los Trabajadores Ferroviarios del Japón (JRWA), el Gobierno indica que el 30 de junio de 2006 el Tribunal de Distrito de Tokio desestimó las reclamaciones de indemnización, pero admitió algunas de las reclamaciones presentadas por el querellante. La JRWA y el TMG apelaron la decisión el 12 de julio y el 14 de julio de 2006, respectivamente; las apelaciones se examinan actualmente ante el Tribunal Superior de Tokio.
- 106.** En lo referente a la acción judicial para establecer la responsabilidad del Estado en materia de indemnización, entablada contra el Gobierno y el TMG por la organización querellante, el Gobierno afirma que el Tribunal del Distrito de Tokio desestimó las reclamaciones de indemnización presentadas por el querellante. El Gobierno añade, en relación con los incidentes del 7 de diciembre de 2005, que el MPD procedió al allanamiento de las oficinas de la JRU y de otros lugares basándose en una sospecha de malversación de fondos, y en la correspondiente orden de registro decretada por el juez tras un riguroso examen judicial, conforme a las disposiciones del Código de Procedimiento Penal en la

materia. El caso de malversación está siendo investigado, y el MPD ha restituido algunos de los artículos confiscados que se consideraban de menor importancia para el caso.

- 107.** Por comunicaciones de fechas 30 de abril y 9 de mayo de 2007, el Gobierno añade respecto de la acción relativa a la responsabilidad del Estado a efectos de indemnización planteada por la organización querellante contra el Gobierno y la TMG, que el 9 de marzo de 2007 la organización querellante apeló la negativa del Tribunal de Distrito de Tokio de reconocer sus pretensiones en materia de indemnización; el caso se encuentra actualmente ante el Tribunal Superior. El Gobierno añade que el MPD realizó investigaciones en las oficinas de la JRU el 15 y el 19 de febrero de 2007 sobre la base de órdenes judiciales de allanamiento después de un examen judicial minucioso, de conformidad con el Código de Procedimiento Penal.
- 108.** *El Comité toma nota de la información facilitada por la organización querellante y por el Gobierno, incluido el hecho de que 1) la reclamación de indemnización presentada por el JRWA había sido en parte admitida y en parte desestimada por el Tribunal del Distrito de Tokio, y 2) la demanda de indemnización del JRU fue desestimada por dicho tribunal. Observando que ambos casos han sido sometidos al Tribunal Superior de Tokio en apelación, el Comité solicita al Gobierno que comunique copia de las decisiones de este tribunal una vez dictadas. El Comité pide también al Gobierno que envíe sus observaciones con respecto a los alegatos de la organización querellante en relación con un allanamiento realizado en 2005 en el que se embargaron más de 2.000 documentos sindicales básicos, que todavía no han sido devueltos.*

Caso núm. 2381 (Lituania)

- 109.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2005 [véase 343.^{er} informe, párrafos 125 a 136]. En dicha ocasión, el Comité solicitó al Gobierno que indicara si se había levantado la suspensión al Sr. Petras Grebliauskas de sus funciones de vicepresidente del Sindicato Lituano «Solidarumas», y que comunicara los resultados de la investigación preliminar que se había iniciado el 30 de enero de 2006 con objeto de examinar la legitimidad de las acciones del Sr. Grebliauskas cuando se transfirió la parte del edificio perteneciente al sindicato. El Comité solicitó además al Gobierno y a la organización querellante que indicaran si se habían devuelto todos los bienes que se habían confiscado durante el registro de la oficina del sindicato el 31 de enero de 2006, incluido el ordenador del sindicato, y si el sindicato volvía a tener acceso a sus cuentas.
- 110.** En su comunicación de fecha 20 de octubre de 2006, la organización querellante indica que la causa pendiente contra el Sr. Petras Grebliauskas se declaró sobreseída y que se retiraron las medidas obligatorias que afectaban a todas las personas involucradas.
- 111.** En su comunicación de fecha 2 de noviembre de 2006, el Gobierno confirma que la causa contra el Sr. Petras Grebliauskas se declaró sobreseída y estima que el caso núm. 2381 ha perdido su fundamento y su finalidad.
- 112.** *El Comité toma nota con interés de estas informaciones.*

Caso núm. 2048 (Marruecos)

- 113.** El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 137 a 139]. En varias oportunidades, el Comité instó al Gobierno a que le comunicara copia de dos sentencias relativas a las acciones penales, motivadas por ciertos hechos ocurridos en el marco del conflicto colectivo de 1999 que se había

producido en la granja AVITEMA, interpuestas por «abuso de poder» contra los Sres. Abederrazak Chellaoui, Bouazza Maâch y Abdeslam Talha.

114. En su comunicación de 25 de enero de 2007, el Gobierno indica que, según las informaciones recogidas en los servicios exteriores del Departamento de Empleo, el Sr. Abederrazak Chellaoui, se suicidó en 2006.
115. *El Comité toma debidamente nota de esta información. El Comité recuerda, que las sentencias solicitadas se referían a una acción iniciada por los trabajadores de la granja AVITEMA contra los Sres. Abederrazak Chellaoui, Bouazza Maâch, agente de autoridad en el caïdat de Menzah, y Abdeslam Talha, agente de las fuerzas auxiliares de la municipalidad de Aïn Aouda, por «delito de violencia y tortura». A raíz de las encuestas llevadas a cabo por la policía judicial, la Fiscalía inició una acción judicial, de conformidad con el artículo 231 del Código Penal de Marruecos. El Comité recuerda, a este respecto, 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), párrafo 52]. Por consiguiente, el Comité pide nuevamente al Gobierno que le comunique, con la mayor brevedad, copia de las sentencias dictadas contra los Sres. Bouazza Maâch y Abdeslam Talha.*

Caso núm. 2455 (Marruecos)

116. El Comité examinó este caso en su reunión de mayo de 2006 [véase 342.º informe, párrafos 753 a 770]. El caso se refiere a la negativa de la empresa Royal Air Maroc (RAM) de reconocer el Sindicato de Técnicos Aeronáuticos de Marruecos (STAM) y de negociar con dicho sindicato, manifestando preferencia por los delegados del personal, y a los actos de acoso antisindical cometidos por la empresa a raíz de la huelga iniciada el 29 de junio de 2005. El Comité pidió al Gobierno que garantizara, por una parte, que la empresa Royal Air Maroc reconociera el Sindicato de Técnicos Aeronáuticos de Marruecos, sindicato legalmente constituido y más representativo y, por otra parte, que en el futuro negociara con sus representantes y que tales representantes no fuesen más objeto de medidas de discriminación o acoso antisindical.
117. Por comunicación de fecha 31 de octubre de 2006, Aircraft Engineers International (AEI) reitera su queja contra el Gobierno de Marruecos y la dirección de la empresa Royal Air Maroc por violar las recomendaciones que figuran en el anterior informe del Comité de Libertad Sindical. La organización querellante comunica que un gran número de estas recomendaciones no han sido aplicadas. Los dirigentes del STAM, así como también cerca de 100 de sus afiliados activos, han sido obligados a abandonar la Royal Air Maroc. En un comienzo, la empresa había aceptado los reclamos del sindicato y, luego, con el correr de los meses, resultó imposible ponerse en contacto con la empresa o los afiliados del STAM en Marruecos. El secretario general de la organización querellante declara que sólo ha podido comprobar, luego de haber conseguido entrar en contacto con un ex empleado, que el STAM ha sido «vaciado de sus afiliados y desvitalizado». La organización querellante adjunta el testimonio de un ex afiliado que indica que la situación ha empeorado más aún con grave perjuicio para los afiliados del sindicato. Según el testimonio, si bien el Gobierno reconoce el sindicato, no es el caso de Royal Air Maroc. La organización querellante insta al Comité a que lleve a cabo una investigación a efectos de obtener reparación.
118. Por comunicación de fecha 14 de diciembre de 2006, el Gobierno comunica que, a raíz de la primera huelga que terminó en febrero de 2006, resurgió el conflicto debido a la suspensión de diez técnicos. El Gobierno añade que, según las informaciones recogidas por

los servicios exteriores del Ministerio de Empleo y Formación Profesional, se dispuso esta suspensión al comprobarse la sección de cables eléctricos en el tanque de un avión y no como represalia contra antiguos huelguistas, como sostienen los dirigentes sindicales del STAM. En efecto, debido a la falta de actividad de la empresa, la dirección del establecimiento decidió poner en desempleo administrativo a 100 mecánicos. Después de varias reuniones de conciliación, todos los mecánicos cesantes prefirieron negociar su partida. El Gobierno subraya que este acuerdo ha sido concertado por vía judicial y que se restableció la calma en la empresa.

- 119.** *En lo referente a la casi disolución del sindicato, comprobada por la organización querellante, el Comité recuerda que había pedido al Gobierno de Marruecos que garantizara que la empresa Royal Air Maroc reconociera el Sindicato de Técnicos Aeronáuticos de Marruecos y que en el futuro negociara con sus representantes y que tales representantes no fuesen más objeto de medidas de discriminación o acoso antisindical. El Comité desea señalar a la atención del Gobierno el principio según el cual nadie debe ser despedido o ser objeto de otras medidas perjudiciales en materia de empleo por motivo de su afiliación sindical o del ejercicio de actividades sindicales legítimas. Habida cuenta del carácter sumamente grave de los nuevos alegatos y de la contradicción que existe entre las informaciones comunicadas respectivamente por el Gobierno y la organización querellante, el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente y detallada a este respecto. En caso de comprobarse que se han cometido actos de discriminación antisindical contra los afiliados del STAM con el propósito de disolver el sindicato, el Comité pide al Gobierno que resuelva esta situación y que se asegure de que la empresa Royal Air Maroc reconozca al Sindicato de Técnicos Aeronáuticos de Marruecos y que en el futuro negocie con sus dirigentes. Además, el Comité pide al Gobierno que le comunique copia de la sentencia judicial relativa a la licencia administrativa.*

Caso núm. 2338 (México)

- 120.** En su examen anterior del caso en marzo de 2006, el Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para que las autoridades del estado de Morelos realicen una investigación sobre los alegatos de agresiones contra los trabajadores «en guardias de huelga» de la empresa CONFITALIA S.A. de C.V. y que solicite a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos que informe sobre las razones por las que no tramitó el procedimiento para determinar las circunstancias de la huelga [véase 340.º informe, párrafo 138].
- 121.** En su comunicación de fecha 23 de enero de 2007, el Gobierno declara que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos informó que en esa junta laboral se encuentran radicadas las causas núms. 02/580/01 y 02/481/01. Ambos casos se deducen de emplazamiento a huelga por violaciones al contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato Progresista de Trabajadores de las Industrias Maquiladoras de la República Mexicana (SPTIMRM) y la empresa CONFITALIA, S.A. de C.V. Precisa que el 28 de abril de 2006, el pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos emitió el laudo correspondiente en el que, entre otros puntos, se resolvió condenar a la empresa CONFITALIA, S.A. de C.V. al pago y cumplimiento de las prestaciones consistentes en:
- pago de salarios devengados y no pagados;
 - pago de las vacaciones por todo el tiempo de la prestación de los servicios;
 - pago del 75 por ciento sobre el monto real de los salarios de los trabajadores, por concepto de prima vacacional por todo el tiempo de la prestación de sus servicios;

- pago de los salarios vencidos, desde la fecha en que se suspendieron las labores, hasta el 28 de abril de 2006, fecha en que se emitió el laudo respectivo;
- pago de la indemnización correspondiente a tres meses de salario mínimo, que establece el artículo 123, apartado A, fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- pago de la prima de antigüedad, y
- pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados, en términos de las consideraciones y circunstancias que se deducen del contenido de la instrumental y del laudo respectivo.

122. Asimismo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos precisa que el 26 de mayo de 2006, el SPTIMR promovió amparo directo en contra de la resolución de mérito por considerar que la misma violenta las garantías de fundamentación y motivación previstas en los artículos 14 y 16 de la Constitución de México, según lo expuso. En esa misma fecha, la sindicatura — quien representa a CONFITALIA, S.A. de C.V. en virtud de que esta empresa se declaró en quiebra — se inconformó con la resolución definitiva emitida por la citada Junta y promovió juicio de amparo en el que solicitó la suspensión del acto que se reclama.

123. Actualmente, los expedientes de ambos amparos se encuentran debidamente integrados y remitidos ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente, con el objeto de que sea esta autoridad federal la que conozca y resuelva sobre los amparos interpuestos.

124. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos expresa su compromiso de que, en términos de ley, se sujetará a lo que resuelva el Tribunal Colegiado del Circuito competente, en cumplimiento a la ejecutoria que eventualmente emita.

125. *El Comité toma nota de estas informaciones y de las decisiones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Morelos que parecen cubrir indemnizaciones y pago de salarios correspondientes al período de huelga y que han sido recurridas y pide al Gobierno que comunique toda sentencia que dicte el Tribunal Colegiado de Circuito sobre los recursos presentados por ambas partes. Por otra parte, el Comité reitera su anterior recomendación de que las autoridades del estado de Morelos realicen una investigación sobre los alegatos de agresiones contra trabajadores «en guardias de huelga» de la empresa CONFITALIA S.A. de C.V. y que se informe sobre las razones por las que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje no tramitó el procedimiento para determinar las circunstancias de la huelga.*

Caso núm. 2444 (México)

126. En su reunión de junio de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 342.º informe, párrafo 821]:

- a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para alentar y fomentar entre las empresas Editorial Taller S.A. de C.V. y Editorial Voz e Imagen de Oaxaca S.A. de C.V. y periódico Noticias de Oaxaca y el Sindicato de Trabajadores de la Industria, Conexos y Similares del Estado de Oaxaca (STICYSEO), el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Además, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre toda decisión que adopte la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Oaxaca sobre este asunto;

- b) observando que la organización querellante y el Gobierno brindan versiones contradictorias sobre los hechos (concretamente actos de violencia contra la propiedad, privación de la libertad y lesiones) ocurridos durante la huelga en la empresa Editorial Taller S.A. de C.V. (Editorial Voz e Imagen de Oaxaca S.A. de C.V. y periódico Noticias de Oaxaca), el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los resultados de las investigaciones iniciadas y sobre el proceso judicial al que hace referencia la organización querellante, y
- c) en cuanto al alegato según el cual desde el comienzo de la huelga la dirección de la empresa Editorial Taller S.A. de C.V. ha denostado y difamado la imagen del comité ejecutivo del STICYSEO y de sus miembros, acusándolos de delinquentes ante los medios nacionales e internacionales, el Comité pide al Gobierno que realice una investigación en relación con este alegato y que le mantenga informado sobre el resultado de la misma.

127. En su comunicación de 27 de noviembre de 2006, el Gobierno declara lo siguiente:

- Recomendación *a)* del Comité de Libertad Sindical: en cuanto al pedimento que hace el Comité de Libertad Sindical, en el sentido de que las condiciones de trabajo de las empresas afectadas consten en contratos colectivos, el Gobierno hace notar que la CROC señaló en su comunicación que por lo que hace a la empresa Editorial Taller S.A. de C.V., existe ya un contrato colectivo de trabajo, puesto que según se desprende de la relación de hechos que formuló, con fecha de marzo de 2005, el STICYSEO, adherido a la CROC, promovió emplazamiento a huelga a la referida empresa, precisamente con el objeto de revisar el contrato colectivo de trabajo que tenían celebrado con ella. Posteriormente, la CROC señaló que la empresa fue debidamente emplazada y compareció a pláticas conciliatorias, pero no con el STICYSEO que es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, sino con una supuesta conciliación de trabajadores, que fue desconocida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Oaxaca.
- Recomendación *c)*: el Gobierno informa que, si el STICYSEO estima que sus derechos como organización fueron violentados, tiene en todo momento la posibilidad de ejercitar los medios y recursos legales que se previenen en el sistema jurídico mexicano ante las autoridades competentes. Esto es, si el sindicato considera que a su Comité Ejecutivo y a sus miembros se les ha difamado, podría promover las denuncias respectivas en contra de las personas que integren la dirección de la empresa Editorial Taller, S.A. de C.V. y que hubieran incurrido en acciones probablemente constitutivas de delito, lo cual toca dirimir a las autoridades judiciales competentes. En el Código Penal Federal, el delito de difamación se encuentra contemplado en los artículos 350 a 355. El artículo 350, señala expresamente:

Artículo 350. El delito de difamación se castigará con prisión hasta de dos años o multa de cincuenta a trescientos pesos, o ambas sanciones a juicio del juez.

La difamación consiste: en comunicar dolosamente a una o más personas, la imputación que se hace a otra persona física, o persona moral en los casos previstos por la ley, de un hecho cierto o falso, determinado, o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien.

Si el ofendido fuere alguno de los parientes o personas a que se refieren los artículos 343 *bis* y 343 *ter*, en este último caso siempre y cuando habite en el mismo domicilio con la víctima, la pena se aumentará en un tercio.

Por otra parte, cabe señalar que la legislación penal del estado de Oaxaca, específicamente en el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca, prevé en sus artículos 332 a 337, lo relativo al delito de difamación:

Artículo 332. La difamación será sancionada con prisión de seis meses a cinco años y multa de quinientos a mil pesos.

La difamación consiste en comunicar dolosamente a una o más personas la imputación que se hace a otra persona física o moral, en los casos previstos por la ley, de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descrédito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien.

De la misma comunicación referida, se desprende también que la CROC expresa que en el mismo domicilio de la empresa Editorial Taller S.A. de C.V. apareció otra nueva empresa denominada Editorial Voz e Imagen de Oaxaca, S.A. de C.V., la cual también fue emplazada a huelga el 4 de mayo de 2005, pero en esa ocasión para la firma del contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, indica que el 21 de mayo de 2005, el STICYSEO promovió ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Oaxaca, el emplazamiento a huelga a la empresa Editorial Taller S.A. de C.V., por violación a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

Como se observa de lo anterior, se reitera que las condiciones de trabajo que prevalecen en la empresa Editorial Taller, S.A. de C.V. constan en el contrato colectivo de trabajo que el STICYSEO tenía celebrado con la empresa.

Por otra parte, se informa al Comité de Libertad Sindical que ya se hizo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de estado de Oaxaca, su solicitud de contar con toda decisión que la Junta tome en relación con este asunto.

- Recomendación *b*): al respecto, el Gobierno informa que la averiguación previa PGR/OAX/OAX/IV/118/2005 y la averiguación previa PGR/OAX/OAX/IV/148/2005, todavía se encuentran en período de integración, por lo que no es posible informar sobre sus resultados.

En relación con la solicitud de información sobre el estado que guarda el proceso judicial al que hace referencia la organización querellante, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que se encuentran en la Delegación de la PGR en Oaxaca, el Sr. David Aguilar Robles ha promovido cinco juicios de amparo ante el Juzgado Tercero de Distrito en el estado de Oaxaca, siendo los siguientes: 911/2005, 917 y su acumulado 918/2005, 1079/2005 y 323/2006, los cuales en su oportunidad fueron sobreesidos por la autoridad judicial federal de referencia, ante la inexistencia del acto reclamado.

- 128.** En su comunicación de fecha 10 de enero de 2007, el Gobierno señala que como se informó al Comité de Libertad Sindical, se hizo del conocimiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Oaxaca su solicitud de contar con toda decisión que la Junta tome en relación con este asunto.
- 129.** Al respecto, el Gobierno añade a sus anteriores comentarios, de noviembre de 2006, que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Oaxaca señaló que, en relación con los emplazamientos de huelga núms. 70/2005 y 28/2005 promovidos por el Sindicato de Trabajadores de la Industria, Conexos y Similares del Estado de Oaxaca en contra de la empresa Editorial Taller S.A. de C.V., el 11 de diciembre de 2006, se celebraron dos convenios mediante los cuales se finiquitaron ambos procedimientos de huelga y como consecuencia de ello, dicha Junta Local ordenó el archivo de los expedientes antes citados, y el levantamiento de los signos de huelga en la mencionada empresa.

- 130.** Se adjunta copia de los convenios antes citados en los que en la cláusula sexta del convenio relativo al expediente núm. 70/2005 y el cláusula cuarta del expediente núm. 28/2005, se señala lo siguiente:

Empresa y sindicato manifiestan que ninguno se reserva derecho o acción alguna en contra de su contraparte, y que en consecuencia este convenio da por terminada toda relación contractual o legal que entre ellos ha existido, asimismo ambas partes se comprometen mutuamente y en forma inmediata a otorgar el perdón más amplio que en Derecho Penal exista, respecto de las querellas y/o denuncias que se hayan iniciado en contra de uno y otros incluidos sus socios y apoderados con motivo de supuestos delitos cometidos por los que aquí convienen y que son partes en el procedimiento de huelga que nos ocupa, haciendo extensivo dicho perdón a favor de las autoridades laborales que hayan conocido del presente asunto, si acaso hubiere querrela y/o denuncia presentada en su contra por cualesquier delito. [...]

- 131.** *El Comité toma nota de las informaciones facilitadas por el Gobierno. El Comité toma nota con interés de la celebración de los convenios colectivos que finiquitaron los procedimientos de huelga, así como de que las partes renunciaron a sus respectivas querellas y denuncias en el marco de dichos convenios colectivos (anteriormente habían sido ya sobreseídos por la autoridad judicial federal cinco recursos de amparo).*

Caso núm. 2432 (Nigeria)

- 132.** La última vez que el Comité examinó este caso fue en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 1011 a 1029], ocasión en la que solicitó al Gobierno que enmendara su legislación de conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98, a fin de:

- limitar la definición de «servicios esenciales» conforme al sentido estricto del término, esto es, servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población;
- garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan recurrir a huelgas de protesta con el fin de criticar las políticas económicas y sociales del Gobierno que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida, así como en relación con los conflictos de intereses, sin ser objeto de sanciones;
- garantizar que no se prohíba la incitación pacífica de los trabajadores a participar en una huelga que no está prohibida;
- garantizar que no se utilice el texto del artículo 42, 1), B) para declarar ilegales acciones pacíficas de huelga, con inclusión de los piquetes, las ocupaciones del lugar de trabajo y las reuniones en el mismo, y que toda restricción a las acciones de huelga con objeto de garantizar el mantenimiento del orden público no sea de índole tal que haga que dicha acción sea relativamente imposible; y
- enmendar el artículo 11 de la Ley de Sindicatos (1973), a fin de que los trabajadores del Departamento de Aduanas e Impuestos Internos, del Departamento de Inmigración, de los servicios penitenciarios, de la empresa encargada de la impresión de billetes y la acuñación de monedas de Nigeria, del Banco Central de Nigeria y de Telecomunicaciones Exteriores de Nigeria tengan garantizado el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

- 133.** En una comunicación de 1.º de marzo de 2007, el Gobierno declara que el régimen democrático vigente en Nigeria garantiza la libertad de las personas y las entidades asociativas para presentar proyectos de ley ante la Asamblea Nacional. Uno de esos proyectos legislativos fue el que dio origen a la Ley (enmendada) de Sindicatos de 2005. Antes de su promulgación, se pidió a los interlocutores sociales y a la OIT que remitieran a la Asamblea Nacional memorandos con sus observaciones respectivas. El Gobierno no tiene la intención de interrumpir el proceso de revisión global de la legislación laboral de

Nigeria iniciado por los interlocutores sociales en cooperación con la OIT. El Gobierno señala que la mayoría de las cuestiones planteadas en el presente caso han sido resueltas ya en el proyecto de ley sobre las relaciones laborales colectivas, que fue examinado conjuntamente por los interlocutores sociales y la OIT. El Gobierno indica que ambos proyectos de ley han sido aprobados por el Consejo Ejecutivo Federal y que su redacción se está ultimando con miras a su promulgación por la Asamblea Nacional.

- 134.** En lo que atañe al alegato según el cual la Ley (enmendada) de Sindicatos de 2005 fue promulgada sin consultas tripartitas previas, el Gobierno indica que en ambas cámaras de la Asamblea Nacional se celebraron audiencias públicas al respecto. De hecho, la participación de todos los sectores interesados, y en particular de los interlocutores sociales y de la OIT, permitió moderar sustancialmente el texto definitivo de la citada ley. Asimismo, el Gobierno celebró en varias oportunidades conversaciones con los interlocutores sociales en relación a la Ley (enmendada) de Sindicatos. En 2005, el Gobierno invitó a los representantes de los empleadores y los trabajadores a una reunión cuyo objeto era analizar las pautas que regirían la aplicación de la Ley (enmendada) de Sindicatos. El 20 de diciembre de 2005 se organizó un encuentro interactivo con los interlocutores sociales para examinar la citada ley. En dicho encuentro se decidió mantener la estructura existente, en el entendido de que era necesario celebrar nuevas consultas. En enero de 2007 tuvo lugar una nueva reunión interactiva. En esta ocasión, los interlocutores sociales convinieron en no modificar el *statu quo*. El Gobierno ha mantenido un diálogo constante con la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria (NECA), el Congreso de Sindicatos de Nigeria (TUC) y el Congreso del Trabajo de Nigeria (NLC).
- 135.** Por lo que se refiere al alegato según el cual se niega el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes a los trabajadores empleados por el ejército, la armada, la fuerza aérea y la policía, así como por los servicios de aduana e impuestos internos, de inmigración, penitenciarios y preventivos, el Gobierno indica que el Convenio núm. 87 excluye de su ámbito de aplicación a los miembros de las fuerzas armadas y de policía. En todo caso, otros de los sectores mencionados han sido señalados e incluidos en el proyecto de ley sobre relaciones laborales colectivas. Además, el Gobierno precisa que el personal civil al servicio de las fuerzas armadas puede ejercer el derecho de afiliarse a sindicatos. De hecho, este personal ya está sindicado, en función de su grado profesional, y forma parte de alguno de los ocho sindicatos del sector público.
- 136.** En lo que respecta a la presunta violación del derecho de huelga, el Gobierno indica que las disposiciones contenidas en los apartados *a*) y *b*) del artículo 6 de la Ley (enmendada) de Sindicatos, en virtud de las cuales las huelgas quedan prohibidas y limitadas únicamente a motivos fundados en «conflictos sobre derechos», han sido objeto del proyecto de ley sobre las relaciones laborales colectivas. Dicho esto, el Gobierno considera que a raíz de la intensa promoción del diálogo social, la aplicación de las disposiciones citadas no ha sido necesaria. Asimismo, el artículo 9 de la Ley (enmendada) de Sindicatos (que modifica al artículo 42, 1), B)) también ha sido objeto del proyecto de ley sobre las relaciones laborales colectivas. En la práctica, el Gobierno no ha aplicado el artículo 9 de la Ley (enmendada), en ninguna circunstancia y a ningún grupo de trabajadores.
- 137.** El Gobierno añade que la finalidad de la nueva Ley (enmendada) de Sindicatos no es en absoluto debilitar la unidad de los trabajadores nigerianos. Más bien, esta ley tiene por objeto democratizar el movimiento sindical y asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio núm. 87. Como consecuencia de la nueva legislación, la Confederación de Sindicatos Libres (CFTU) de Nigeria y la NLC se fusionaron recientemente, constituyendo una federación más grande y vigorosa.
- 138.** Por último, el Gobierno indica que acepta la oferta de asistencia técnica hecha por la OIT.

139. *El Comité recuerda que la organización querellante en este caso alegó que la Ley (enmendada) de Sindicatos de 2005, adoptada sin consultas tripartitas previas, violaba los principios consagrados de la libertad sindical relativos a las huelgas (en particular, en los apartados a) y b) del artículo 6 y el artículo 9 de la citada ley), a los servicios esenciales (según la definición de éstos contenida en la Ley de Conflictos Laborales, a la que se remite la Ley de Sindicatos) y al derecho de sindicación de los trabajadores empleados por los servicios de aduana e impuestos internos, de inmigración, penitenciarios y preventivos (artículo 11 de la Ley de Sindicatos de 1973, que no fue modificado por la Ley (enmendada) de 2005). El Comité toma nota de la declaración del Gobierno, en el sentido de que los interlocutores sociales participan en el proceso en curso de revisión global de la legislación laboral.*
140. *El Comité también toma nota de la declaración del Gobierno, según la cual la mayoría de las cuestiones planteadas en el presente caso serán resueltas por el proyecto de ley sobre las relaciones laborales colectivas, actualmente en su fase final de redacción, previa a su promulgación por la Asamblea Nacional. Tras tomar debidamente nota de esta información, el Comité manifiesta su confianza en que en el proyecto de ley sobre las relaciones laborales colectivas se preverán también las enmiendas necesarias de la Ley de Sindicatos, de manera que esta ley se ponga en plena conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. A este respecto, el Comité desea recordar, en particular, la necesidad de que se garantice el derecho de sindicación de los trabajadores del Departamento de Aduanas e Impuestos Internos, el Departamento de Inmigración, los servicios penitenciarios, la Casa de la Moneda de Nigeria, el Banco Central de Nigeria y la Empresa Nacional de Telecomunicaciones Exteriores, mediante la modificación del artículo 11 de la Ley de Sindicatos de 1973.*
141. *El Comité espera que las recomendaciones que ha formulado se reflejen en la nueva legislación y se felicita de que el Gobierno haya aceptado la oferta de asistencia técnica de la OIT. El Comité solicita al Gobierno que mantenga informada a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la evolución del proceso de revisión legislativa en curso.*

Caso núm. 2006 (Pakistán)

142. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2005, en la que instó una vez más al Gobierno a que levantara inmediatamente la prohibición de realizar actividades sindicales en la Corporación de Suministro de Energía Eléctrica de Karachi (KESC) y a que restableciera lo antes posible los derechos del Sindicato Democrático Mazdoor de la empresa KESC, como agente de la negociación colectiva [véase 338.º informe, párrafos 264 a 266].
143. En su comunicación de fecha 14 de octubre de 2006, la Federación de Trabajadores del Petróleo, Gas, Siderurgia, Puertos, Comunicaciones, Transporte y Electricidad (FOGSEW) indicó que hasta el momento el Gobierno ha ignorado las recomendaciones del Comité en relación con este caso. Además, en su fallo de 23 de junio de 2006, el Tribunal Superior de Sindh dio instrucciones a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para que procediera a la elección de un nuevo agente de la negociación colectiva en la KESC, haciendo caso omiso de la recomendación del Comité. La FOGSEW estaba a punto de presentar un nuevo recurso ante el Tribunal Superior alegando una infracción de los derechos de negociación colectiva.
144. *El Comité lamenta que desde su último examen el Gobierno no haya facilitado información sobre este caso. El Comité pone de relieve que el Gobierno debe reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un*

*examen objetivo [véase la **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 24]. El Comité insta firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro. El Comité recuerda que viene pidiendo al Gobierno que restablezca los derechos de negociación colectiva al Sindicato Democrático Mazdoor de la empresa KESC desde la primera vez que examinó este caso en noviembre de 2000. Deplorando el hecho de que hasta el momento el Gobierno no ha aplicado su recomendación, el Comité vuelve a instar firmemente al Gobierno a que restablezca lo antes posible los derechos del Sindicato Democrático Mazdoor de la empresa KESC como agente de la negociación colectiva y a que le mantenga informado al respecto.*

Caso núm. 2086 (Paraguay)

- 145.** El Comité examinó por última vez este caso relacionado con el procesamiento y condena en primera instancia por el delito de «lesión de confianza» a los tres presidentes de las centrales sindicales CUT, CPT y CESITEP, Sres. Alan Flores, Jerónimo López y Barreto Medina en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 169 a 171]. El Comité había tomado nota de que, el 31 de diciembre de 2003, la autoridad judicial había levantado las medidas cautelares de detención de los dirigentes sindicales en cuestión y que actualmente gozan de libertad ambulatoria y expresó la esperanza de que el proceso judicial iniciado contra los dirigentes sindicales mencionados finalizará próximamente. Tomó nota asimismo de que por comunicación de 6 de junio de 2006, la Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITEP) informa que el proceso penal no había concluido y alegaba nuevas violaciones de los derechos procesales en segunda instancia (en particular la negativa a producir prueba en segunda instancia, solicitada por sobrevenir un hecho nuevo).
- 146.** *El Comité deplora que el Gobierno siga sin comunicar sus observaciones al respecto y la excesiva demora en la tramitación del proceso judicial. El Comité expresa la esperanza de que en el marco del proceso judicial iniciado contra los dirigentes sindicales mencionados se respetarán las garantías procesales y que dicho proceso finalizará próximamente. El Comité subraya que el retraso excesivo en la administración de justicia equivale a su denegación. El Comité pide una vez más al Gobierno que le mantenga informado sobre la sentencia final que se dicte al respecto y que envíe sus observaciones sobre la comunicación de CESITEP sin demora.*

Caso núm. 2293 (Perú)

- 147.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2005 y en esa ocasión formuló las siguientes recomendaciones [véase 337.^o informe, párrafos 1124 a 1136]:
- a) el Comité pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores concernidas, tome las medidas necesarias para evitar obstáculos para la constitución de sindicatos en el sector público, así como que lo mantenga informado al respecto, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que el Seguro Social de Salud se ajuste a los criterios señalados en las conclusiones en materia de retención de cotizaciones sindicales en nómina. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda medida adoptada al respecto.
- 148.** Por comunicación de 25 de octubre de 2006, el Gobierno recuerda que el Sindicato Nacional Centro Unión de Trabajadores del Seguro Social de Salud (SINACUT ESSALUD) a partir del día 2 de julio de 2004 se encuentra inscrito en el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos y que no cabe su desconocimiento por parte de ESSALUD. Añade que con fecha 18 de abril de 2005, el SINACUT interpuso

demanda de amparo contra ESSALUD, a efectos de que se le ordene restituir y otorgar al sindicato demandante el goce sin ninguna limitación de sus derechos constitucionales de sindicación, negociación colectiva y huelga. Esta demanda fue resuelta finalmente por el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 19 de abril de 2006, la cual declaró su improcedencia, fundamentando que en concordancia con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar y el artículo 5, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, la pretensión de la parte demandante no procede porque existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado. En consecuencia, siendo el asunto controvertido uno del régimen laboral público, se deberá dilucidar en el proceso contencioso administrativo. Asimismo, se señaló que en este caso no se ha acreditado la vulneración del derecho a la libertad de sindicación, ni de negociación colectiva, ni la vulneración del derecho a la huelga. El Gobierno indica que queda expedido el derecho del SINACUT a hacer uso del recurso correspondiente, si es que ESSALUD persiste en su negativa de reconocerlo como tal. *El Comité toma nota de estas informaciones, invita al Gobierno a que estudie junto con ESSALUD el reconocimiento efectivo del SINACUT y asimismo pide al Gobierno que le informe sobre el resultado final de toda acción que inicie la organización sindical ante la autoridad en lo contencioso administrativo relacionada con su reconocimiento por parte de ESSALUD.*

149. En cuanto a los requisitos exigidos por ESSALUD al SINACUT para efectuar el descuento de cotizaciones en nómina a los afiliados, el Gobierno informa lo siguiente: 1) en relación a la presentación de un medio magnético que contenga la relación de afiliados al sindicato ESSALUD manifestó que su uso se sustenta en la finalidad de dar celeridad al trámite de registro en la planilla única de pago. La autoridad administrativa de trabajo opinó que esta práctica puede llegar a constituir una carga que el sindicato no necesariamente está obligado a asumir, consecuentemente, en defecto de acuerdo, es al empleador al que le corresponde destinar los recursos materiales y humanos necesarios a fin de lograr que el procedimiento de registro pueda ser realizado de la manera más eficiente; 2) respecto a la exigencia de presentar la ficha de afiliación y el documento nacional de identidad, anexos a la solicitud individual de descuento, ESSALUD manifiesta que se han presentado numerosos casos de falsificación de firmas de los trabajadores, generándose un perjuicio para éstos: asimismo, señala que si bien la entidad cuenta con los legajos de cada trabajador, no es posible revisar mes a mes todos los legajos de los trabajadores que autorizan el descuento, a efectos de verificar los documentos de identidad de cada uno. La autoridad administrativa de trabajo considera que el sustento dado por ESSALUD resulta ser valedero, dado que esta exigencia tiene por finalidad salvaguardar el descuento de las cuotas sindicales, respondiendo a la efectiva voluntad del trabajador, y 3) con relación a la exigencia de presentar una carta de desafiliación al sindicato para proceder a la suspensión de los descuentos, ESSALUD ha informado que la misma ha sido suprimida, presentándose ahora numerosos casos de suspensión de descuentos con la sola petición del trabajador. El Gobierno señala que lo indicado pone de manifiesto la voluntad de ESSALUD de levantar algunos de los cuestionamientos formulados, y expuesto las razones que en su opinión justifican las demás exigencias implementadas. *El Comité toma nota de estas informaciones y recuerda que al examinar este caso en junio de 2005 estimó que el ESSALUD debería limitarse, para efectuar la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina, a solicitar al sindicato prueba de las nuevas afiliaciones y desafiliaciones de trabajadores.*

Caso núm. 2252 (Filipinas)

150. El Comité examinó por última vez este caso en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{of} informe, párrafos 182 a 190]. El Comité recuerda que el caso versa sobre la negativa sistemática de la Toyota Motor Philippines Corporation (TMPC) a reconocer y negociar con la organización querellante, la Asociación de Trabajadores de Toyota Motor

Philippines Corporation (TMPCWA) a pesar de que ese sindicato fue certificado por el Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) como agente negociador único y exclusivo; además, la TMPC despidió a 227 trabajadores y presentó cargos penales contra otros afiliados y dirigentes sindicales por haber orquestado huelgas en protesta a esa negativa. Posteriormente, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (CNRL) refrendó esos despidos, aunque obligó a la TMPC a pagar a los trabajadores una indemnización por fin de servicios por cada año de trabajo. Ciento veintidós trabajadores no han aceptado las medidas de indemnización. Ambas partes han incoado varios recursos judiciales, que se encuentran pendientes de resolución.

- 151.** Durante el último examen de este caso, el Comité formuló las siguientes recomendaciones: 1) en relación con los recientes alegatos de la organización querellante sobre las nuevas elecciones de certificación celebradas el 16 de febrero de 2006, a raíz de las cuales se certificó a la Organización de Trabajadores de Toyota Motor Philippines Corporation (TMPCLO) — que supuestamente había sido creada bajo el control del empleador — como agente de negociación único y exclusivo de los trabajadores de base de la empresa, el Comité solicitó al Gobierno que proporcionara aclaraciones adicionales sobre si la TMPCLO obtuvo la mayoría absoluta de votos requerida para la certificación, y que le mantuviera informado de los resultados del recurso presentado por la TMPCWA contra la orden del mediador-árbitro por la que se certificaba a la TMPCLO; el Comité observó asimismo que la nueva votación de certificación tuvo lugar en un contexto especialmente difícil en el que la TMPC se negaba sistemáticamente a reconocer y negociar con la TMPCWA, y solicitó al Gobierno una vez más que le remitiera el texto de la decisión de la CNRL de 9 de agosto de 2005 en la que se desestimaba el caso de prácticas laborales injustas presentado por la TMPCWA sobre la base del control de la TMPCLO por parte de la empresa; 2) en lo que respecta al recurso presentado por la TMPC contra las elecciones de certificación celebradas en 2000 sobre la base de que deberían haber podido participar los trabajadores de nivel 5 y 8 — cuestión que parece seguir planteándose en relación con las últimas elecciones de certificación de 16 de febrero de 2006 — el Comité solicitó una vez más al Gobierno que le remitiera el texto de la decisión del Tribunal de Apelación tan pronto como éste se pronunciara; también solicitó al Gobierno que indicara las condiciones establecidas para las recientes elecciones sobre cuya base se certificó a la TMPCLO como agente de negociación y que especificara si el empleador había cambiado su posición en relación con los trabajadores que constituían la unidad de negociación, así como las consecuencias que podría tener tal cambio para el caso que estaba pendiente ante el Tribunal de Apelación; 3) en cuanto a la solicitud que había formulado anteriormente de reintegrar en su empleo a los 122 trabajadores despedidos de la TMPC (que no habían aceptado las medidas de indemnización) o bien, en caso de que no fuese posible la reintegración, el pago de una indemnización adecuada, el Comité solicitó al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para iniciar discusiones sobre este tema; y 4) en lo que respecta a los cargos penales presentados contra 18 afiliados y dirigentes sindicales, el Comité pidió al Gobierno que le remitiera una copia de las sentencias de los tribunales competentes en cuanto se pronunciasen. También pidió al Gobierno que iniciara una investigación independiente en relación con los alegatos de acoso policial contra esos 18 sindicalistas y que le mantuviera informado de los resultados.
- 152.** En distintas comunicaciones de fecha 29 de agosto, septiembre, 20 de diciembre de 2006 y 20 de marzo de 2007, la organización querellante facilitó información adicional para apoyar su queja.
- 153.** En su comunicación de fecha 29 de agosto de 2006, la organización querellante alega que, el 7 de agosto de 2006, descubrió que los dirigentes de la TMPC y el sindicato controlado por la empresa, la TMPCLO, acordaron en una reunión secreta entablar negociaciones colectivas. Anteriormente, la organización querellante había presentado una moción para que se reconsiderara la certificación de la TMPCLO y, por ello, cuando tuvo conocimiento

de que se habían entablado las negociaciones, quiso remitir una carta rogatoria al Secretario del DOLE para verificar si se había dictado alguna orden en relación con la moción anterior. No obstante, guardas del departamento y policías impidieron la entrada al edificio del DOLE a los representantes sindicales que no pudieron depositar la carta rogatoria. Para su desilusión, los sindicalistas se enteraron de que el Secretario del DOLE había emitido oficiosamente una decisión por la que rechazaba la moción de reconsideración a través de una simple carta dirigida al presidente de la TMPCWA, fechada el 31 de julio de 2006, y no por conducto de una orden oficial — práctica habitual en el DOLE. Además, la oficina del Secretario del DOLE se apresuró a emitir un registro de sentencia, fechado el 4 de agosto de 2006, en el cual la decisión del mediador-árbitro de 7 de abril de 2006; se declaraba definitiva y se autorizaba su ejecución; esa decisión rechazaba la protesta presentada por la organización querellante que pedía la anulación de las elecciones de certificación y que certificaba a la TMPCLC como agente negociador único y exclusivo.

- 154.** Además, según los alegatos, el 16 de agosto de 2006 el querellante se dirigió a la oficina del Secretario del DOLE para depositar una carta en la que solicitaba al Secretario que tomara una decisión sobre la moción de reconsideración por cuanto el sindicato necesitaba saber cuál era el lugar apropiado para presentar una solicitud de revisión judicial ante el Tribunal de Apelación. Sin embargo, cuando procedían a entregar la carta al Secretario, los guardias impidieron la entrada a los afiliados sindicales y dispararon sus armas de fuego cinco veces. Esto hizo cundir el pánico entre los trabajadores, que corrieron a la séptima planta, hasta que llegaron muchos policías que los dispersaron de forma violenta. Cinco miembros sufrieron heridas graves y 21 fueron encarcelados y se les imputaron cargos penales inventados, como por ejemplo: heridas físicas leves, agresión e incitación a la sedición. Esos miembros fueron arrestados injustamente durante tres días.
- 155.** La organización querellante también esgrime varios argumentos para oponerse a la certificación de la TMPCLC: i) con arreglo a la legislación nacional, una petición de celebrar elecciones de certificación debe ser rechazada si a raíz de un bloqueo de las negociaciones ha habido un aviso válido de huelga o cierre patronal, como en el caso considerado (sección 14, regla VIII de la orden ministerial núm. 10-03); si un sindicato ha sido certificado como agente de negociación único y exclusivo y está en conflicto con la dirección por haberse negado ésta a entablar negociaciones colectivas, el Código del Trabajo debe interpretarse y aplicarse de forma que el DOLE no pueda aceptar ninguna otra petición de convocar nuevas elecciones de certificación; ii) si bien la TMPC interpuso una demanda en la que impugnaba la certificación de la TMPCWA sobre la base de que algunos votos impugnados de los empleados de supervisión no tendrían que haberse considerado inválidos, no planteó objeciones a la certificación de la TMPCLC, aunque los votos de los empleados de supervisión volvieran a considerarse inválidos; si la TMPC negocia con la TMPCLC, implícitamente está aceptando que la verdadera intención de su recurso anterior era la negativa injusta a entablar negociaciones colectivas con la TMPCWA, lo que equivalía a desacreditar al sindicato; iii) el recurso de apelación por prácticas laborales injustas presentado por la organización querellante contra la TMPCLC debería haber constituido un impedimento a la celebración de negociaciones colectivas; iv) el DOLE no tendría que haber declarado a la TMPCLC vencedora de las elecciones de certificación antes de que los tribunales competentes se hubieran pronunciado sobre la cuestión de los derechos de voto de los empleados de supervisión, que había sido un tema candente en las elecciones de certificación anteriores; al declarar esos votos «apartados», el DOLE los consideró *de facto* como votos inválidos, mientras que ninguna de las partes había solicitado una medida semejante; si se hubieran tratado como votos válidos pero impugnados, la TMPCLC no habría obtenido la mayoría absoluta de los votos válidos emitidos; v) el argumento esgrimido por el Gobierno de que el DOLE no tiene medios lícitos para obligar al empleador a entablar la negociación colectiva a menos que el sindicato presente una queja por práctica laboral injusta es desconcertante, por cuanto en

este caso el Gobierno no debería limitarse al poder ejecutivo y debería abarcar los poderes legislativo y judicial; el Gobierno se limita a justificar los actos u omisiones del DOLE en lugar de explicar por qué la TMPCWA ha sido rechazada por el empleador durante más de cinco años; vi) en lo que respecta al caso que se encuentra en trámite ante el Tribunal de Apelación, el Tribunal Supremo ya había fallado en favor de la organización querellante en el marco de medidas provisionales y, por lo tanto, el Tribunal de Apelación debería tener en cuenta ese fallo al pronunciar su dictamen sobre el fondo del caso.

- 156.** Con respecto al enjuiciamiento penal de los 18 miembros de la TMPCWA, la organización querellante indica que la audiencia prevista para el 12 de junio de 2006 se aplazó hasta el 17 de noviembre de 2006. El Gobierno y los empleadores vienen utilizando la criminalización de la mano de obra para reprimir y prevenir acciones colectivas. Algunos de los 25 trabajadores que fueron procesados inicialmente aceptaron el pago que le ofreció la empresa; en esos casos, el fiscal retiró la orden de detención para presionarles y el tribunal no les acusó formalmente en el juicio. Si bien los trabajadores procesados nunca comparecen en el juicio, los fiscales no recomiendan que se dicte una orden de arresto o se les detenga por infringir la ley al estar ausentes.
- 157.** En su comunicación de septiembre de 2006, la organización querellante añade que presentó una queja ante la CNRL del DOLE por prácticas laborales injustas el 10 de agosto de 2006. La queja fue debidamente recepcionada y las primeras conferencias obligatorias se iban a celebrar los días 12 y 19 de septiembre de 2006. La organización querellante añade que puesto que ya ha presentado una queja por prácticas laborales injustas, ya no está justificado que el Gobierno afirme que no está en condiciones de obligar a la TMPC a negociar con la TMPCWA.
- 158.** En su carta de fecha 20 de diciembre de 2006, la organización querellante alega además que, el 15 de noviembre de 2006, el Comité de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes convocó otra reunión para continuar el debate sobre la resolución de la cámara núm. 173, titulada «resolución que instruye al Comité de Trabajo y Empleo de la Cámara a llevar a cabo una investigación, que contribuya a la legislación, para examinar los alegatos de prácticas laborales injustas, y negativa a reconocer al Sindicato de Trabajadores de Toyota y sus derechos de negociación colectiva y huelga contra la Toyota Motor Philippines Corporation (TMPC); y a acatar los fallos del Tribunal Supremo en favor de los trabajadores y recomendar medidas que propugnen los derechos y el bienestar de los trabajadores». Para la desilusión del Comité, la dirección de la TMPC no asistió a la audiencia; ésta es la tercera invitación de la que ha hecho caso omiso la TMPC.
- 159.** Además, por lo que respecta a las negociaciones colectivas con la TMPCLC, la organización querellante alega que la empresa ayudó al citado sindicato a ratificar el convenio colectivo interrumpiendo la producción en noviembre de 2006 y autorizando al sindicato a utilizar las instalaciones de la empresa para que pudiera congregarse a los trabajadores de base e inducirles a firmar la ratificación del convenio, amenazando a los que no lo hicieran con perder el derecho a prima.
- 160.** En lo referente al proceso penal, la TMPCWA afirma que la empresa lo utiliza como medio de presión contra las acciones de los afiliados despedidos ilegalmente y para seguir acosando a los trabajadores y a sus familias para que abandonen tales acciones.
- 161.** En una comunicación de fecha 20 de marzo de 2007, la organización querellante indica que el 6 de diciembre de 2006, la TMPC y el sindicato controlado por la empresa, la TMPCLC, firmaron un convenio colectivo para los años 2007-2011, y que dicho convenio fue aprobado y registrado por el DOLE el 16 de enero de 2007.

- 162.** El Gobierno respondió en comunicaciones de fechas 6 de noviembre de 2006 y 15 de enero de 2007. En su comunicación de 6 de noviembre de 2006, el Gobierno indica que actualmente hay tres casos pendientes de resolución ante el Tribunal de Apelación. El primero es el recurso presentado por la TMPC contra la orden del DOLE en la que se certificaba a la TMPCWA como agente de negociación único y exclusivo de los empleados de base de la TMCP. En cambio, los otros dos casos se refieren a los recursos presentados por la TMPCWA en relación con las últimas elecciones de certificación (la orden que autoriza las últimas elecciones de certificación y la orden que certifica a la TMPCLO como el agente de negociación único y exclusivo). El Tribunal de Apelación todavía tiene que pronunciarse sobre esos tres casos, que se han refundido y se examinarán conjuntamente. En cuanto al retraso en los procedimientos, el Gobierno indica que este aspecto trasciende el ámbito de su competencia y que la TMPCWA tiene parte de la culpa porque decidió presentar varias mociones conexas y peticiones ante el Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo. Si bien reconoce el derecho de la TMPCWA a recurrir a acciones judiciales y presentar mociones conexas, el Gobierno considera que la TMPCWA podría haber hecho gala de moderación a ese respecto. Por último, los fundamentos del recurso presentado por la TMPC siguen siendo examinados por el Tribunal de Apelación ya que el hecho de que el Tribunal Supremo revocara la medida de suspensión previamente dictada por el Tribunal de Apelación (que impedía el inicio de la negociación colectiva) no permitió resolver definitivamente la cuestión de la condición mayoritaria de la TMPCWA. Concretamente, el Tribunal Supremo se pronunció sobre si la medida de suspensión dictada por el tribunal de instancia inferior cumplía los siguientes requisitos: *a)* que la vulneración del derecho que se aspiraba a proteger fuera importante y sustancial; *b)* que el derecho de la organización querellante fuera claro e inequívoco; *c)* que existiera una necesidad urgente e imperiosa de impedir un perjuicio grave. Por lo tanto, no hay una resolución definitiva sobre los fundamentos de la cuestión sustancial principal, a saber, el recurso de la TMCP contra la certificación de la TMPCWA como agente de negociación. El Gobierno estima que no hay nada que impida al Tribunal de Apelación pronunciarse sobre el fondo del caso basándose en cuestiones, argumentos o aspectos no examinados por el Tribunal Supremo. Por consiguiente, el dictamen del Tribunal de Apelación sobre esas cuestiones no resueltas no será necesariamente contrario al fallo del Tribunal Supremo.
- 163.** Con respecto al caso planteado a la CNRL por prácticas laborales injustas, el Gobierno indica que después de que el árbitro del Departamento de Trabajo rechazara los cargos presentados inicialmente, esa decisión fue confirmada en apelación por la CNRL. Además, el Departamento de Trabajo nunca mostró favoritismo por la TMPLCO y siempre resuelve los casos sobre la base de los fundamentos de las posiciones, reclamaciones, argumentos y pruebas de las partes en relación con las leyes aplicables. Posteriormente, la TMPCWA presentó un segundo recurso por prácticas laborales injustas. En cuanto a si este hecho priva al Gobierno de una excusa válida para no obligar a la TMPC a negociar con la TMPCWA, el Gobierno especifica que el simple hecho de que se interponga un recurso no le confiere de por sí facultades coercitivas para obligar al empleador a negociar con el sindicato. Tiene que haberse resuelto definitivamente que de hecho el empleador es culpable de prácticas laborales injustas, esto es, que se negó de modo desleal a negociar con la TMPCWA.
- 164.** El Gobierno añade que hay un proyecto de ley (núm. 1351) pendiente de la aprobación del Congreso filipino, que tiene principalmente por objeto: 1) garantizar la naturaleza expeditiva de las elecciones de certificación; y 2) promover la libertad sindical y la organización libre y voluntaria de un movimiento sindical fuerte y unido. En relación con el primer objetivo, el proyecto de ley: 1) pone de relieve el papel del empleador como observador, eliminando así su interferencia, que siempre es una causa de retrasos; 2) limita los motivos que pueden justificar la cancelación del registro de un sindicato como agente de negociación único y exclusivo; y 3) aclara que la presentación de una petición de cancelación del registro de un sindicato no suspende una petición de celebración de

elecciones de certificación (nota explicativa del proyecto de ley núm. 1351). Este proyecto de ley ya ha sido aprobado por la Cámara de Representantes (una de las dos cámaras de la legislatura) y actualmente está siendo examinado por el Senado.

- 165.** En cuanto a los cargos penales presentados contra 18 afiliados y dirigentes de la TMPCWA, el Gobierno indica que el tribunal todavía no se ha pronunciado al respecto. Se trata de acusaciones de coerción grave. Además, la TMPCWA no ha sometido oficialmente a las autoridades locales los alegatos de acoso policial. Existe una maquinaria eficaz para abordar las consideraciones planteadas siempre y cuando la cuestión se someta oficialmente a las autoridades.
- 166.** En lo que atañe al incidente de 16 de agosto de 2006, el Gobierno indica que en esa fecha la TMPCWA organizó una manifestación frente al edificio del DOLE. Algunos afiliados sindicales trataron de penetrar de manera estrepitosa en el edificio y los guardias de seguridad intentaron cerrarles el paso. Algunos afiliados lograron a empujones entrar en el edificio. Se escuchó el eco de cinco disparos mientras los guardias del edificio intentaban impedir la entrada a esas personas — se trataba de una advertencia bastante clara. Los afiliados de la TMPCWA no cejaban en su empeño de penetrar en el edificio del DOLE. Mientras intentaban cerrar el paso a los manifestantes, algunos guardias de seguridad recibieron heridas. Algunos afiliados sindicales lograron incluso acceder a la séptima planta del edificio e irrumpieron en la oficina del Subsecretario de Trabajo gritándole improperios. Tuvo que intervenir la policía para sacarles de en medio. De hecho, era la segunda vez que este grupo actuaba de forma semejante. El 26 de julio de 2006, algunos afiliados de la TMPCWA irrumpieron por la fuerza en la séptima planta en la que estaba desempeñando sus funciones el Subsecretario, golpearon y pegaron patadas a la puerta de su oficina y le insultaron a viva voz. A raíz del último incidente, la policía presentó cargos contra los miembros de la TMPCWA por daños a la propiedad, agresión e incitación a la sedición, algo que en cualquier país es normal cuando los manifestantes irrumpen por la fuerza en una oficina gubernamental, causan daños a bienes públicos y agreden físicamente a los guardias en las instalaciones del edificio. La acción penal que originó este incidente sigue en trámite ante la Oficina del Fiscal.
- 167.** En su comunicación de fecha 15 de enero de 2007, el Gobierno indica, el relación con el conflicto relativo al cese en el empleo de 227 dirigentes y afiliados de la TMPCWA que, inicialmente, los despidos se autorizaron legalmente (debido a la organización de una huelga sin una votación previa sobre su celebración y, más tarde, por negarse ilegalmente los trabajadores a acatar la orden de volver al trabajo dictada por el Secretario del DOLE), pero además se prescribió el pago de una indemnización por fin de servicios (a un mes de salario por cada año de trabajo). A raíz de los distintos recursos presentados, la cuestión del pago de la indemnización por fin de servicios sigue pendiente de resolución ante el Tribunal Supremo. A pesar de ello, la TMPC ofreció y sigue ofreciendo una indemnización adecuada a los empleados despedidos. De hecho, 105 de los 227 miembros de la TMPCWA despedidos ya han aceptado las medidas de indemnización ofrecidas por la TMPC. Así pues, en lo que respecta a la petición anterior del Comité relativa a la reintegración de los 122 trabajadores que no aceptaron las medidas de indemnización o el pago de una indemnización adecuada, el DOLE sólo puede tratar de solucionar la cuestión relativa a la indemnización adecuada teniendo en cuenta que el Tribunal Supremo se pronunciará definitivamente sobre las cuestiones de la reintegración y la indemnización por fin de servicios. Mucho dependerá de si la oferta de la TMCP es aceptable, pero las conversaciones serán en vano si el grupo de empleados afectados sigue negándose empecinadamente a aceptar las medidas.
- 168.** En lo que respecta a la decisión del DOLE de autorizar la celebración de las últimas elecciones de certificación, el Gobierno añade a sus observaciones anteriores que accedió a la petición de la TMPCLO debido al retraso que había sobrevenido y que denegó

efectivamente a los empleados de base de la TMPC sus derechos de negociación. Además, habían pasado cinco años desde la certificación de la TMPCWA y después de un tiempo razonable otro sindicato tenía que poder solicitar la celebración de nuevas elecciones. Por último, la TMPCWA impugnó la decisión del Departamento ante el Tribunal de Apelación, que sigue tramitando la cuestión. Entre tanto, se celebraron las elecciones de certificación que dieron lugar a la certificación de la TMPCLC. El mediador-árbitro resolvió que los votos de 121 empleados de supervisión se seguirían manteniendo apartados, de conformidad con la decisión anterior del Departamento sobre esta cuestión en las elecciones de certificación de 2000, cuando se certificó a la TMPCWA. La TMPCWA presentó recursos contra las decisiones que refrendaban la certificación de la TMPCLC y la cuestión está ahora pendiente ante el Tribunal de Apelación (como ya se ha indicado).

- 169.** En lo referente a la postura de la TMPC respecto de los votos apartados de los empleados de supervisión, aspecto central del conflicto, el Gobierno indica que, si bien el empleador no mantuvo su posición con el mismo vigor durante las últimas elecciones, en su documento de posición presentado al mediador-árbitro, sostuvo que los 121 empleados cuyos votos fueron apartados eran empleados de base. El Gobierno señala que este cambio aparente en la posición de la TMPC al respecto no parece tener ninguna repercusión en las acciones tramitadas actualmente por el Tribunal de Apelación, a menos que la TMPC decida presentar un escrito al Tribunal en el que manifieste su falta de interés en el caso y/o su intención de retirar la petición/recurso.
- 170.** *En vista de las informaciones suministradas por la organización querellante y el Gobierno, el Comité toma nota de que la TMPCLC y la TMPC firmaron un nuevo convenio colectivo el 6 de diciembre de 2006 para el período 2007-2011. Anteriormente, la organización querellante en este asunto, la TMPCWA había presentado recursos contra las decisiones del DOLE que autorizaban la celebración de nuevas elecciones de certificación en la TMPC y refrendaban la certificación de la TMPCLC como agente de negociación único y exclusivo de los empleados de base de la TMPC. Esos recursos se han refundido con el recurso presentado inicialmente por la TMPC en 2001 contra la orden del DOLE que certificaba a la TMPCWA como agente de negociación.*
- 171.** *El Comité se siente nuevamente obligado a lamentar profundamente que se dictara una orden para la celebración de una nueva votación de certificación antes de que se resolvieran ante los tribunales las cuestiones planteadas en la anterior votación de certificación, teniendo en cuenta, en particular, que la votación de certificación tuvo lugar en un contexto especialmente difícil en el que la TMPC se negaba sistemáticamente a reconocer y negociar con la TMPCWA y en el que se alegaban prácticas de favoritismo para con la TMPCLC.*
- 172.** *El Comité espera que el Tribunal de Apelación se pronuncie sobre la cuestión de la certificación sin más dilación y pide al Gobierno que le mantenga informado de la situación al respecto. Además, el Comité espera firmemente en que al emitir su dictamen, el Tribunal de Apelación tendrá en cuenta que durante las últimas elecciones de certificación, según la información comunicada por el Gobierno la TMPC no siguió planteando con insistencia la cuestión de los votos apartados de los empleados de supervisión y por lo tanto parece que haya cambiado su punto de vista respecto de dicha cuestión, que constituye la base de su recurso pendiente contra la TMPCWA y es un aspecto central del conflicto que mantiene con ese sindicato.*
- 173.** *Con respecto a su petición anterior relativa a la reintegración de los 122 trabajadores despedidos que no aceptaron las medidas de indemnización o bien, si la autoridad competente determina que el reintegro no fuese posible, el pago de una indemnización adecuada, el Comité pide al Gobierno que persevere en sus esfuerzos por resolver esta*

cuestión y que le mantenga informado de la decisión del Tribunal Supremo sobre las cuestiones de la reintegración/indemnización tan pronto como éste se pronuncie.

- 174.** *En relación con los cargos penales presentados contra los 18 afiliados y dirigentes sindicales por coerción grave contra los trabajadores que no participaron en la huelga del 28 al 31 de marzo de 2001, el Comité solicita una vez más al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia del tribunal tan pronto como se pronuncie.*
- 175.** *En lo que atañe al incidente del 16 de agosto de 2006, el Comité observa que hay divergencias entre las versiones de los hechos comunicadas por la organización querellante y por el Gobierno. El Comité solicita al Gobierno que le informe de toda decisión emitida en el marco de las acciones penales en curso y que le mantenga informado de los resultados de las mismas.*
- 176.** *Por último, el Comité toma nota con interés de que, según el Gobierno, el proyecto de ley núm. 1351, que ha sido aprobado por la Cámara de Representantes y está siendo examinado por el Senado tiene por objeto, entre otras cosas, garantizar la naturaleza expeditiva de las elecciones de certificación, y a tal fin: 1) elimina la interferencia del empleador, que siempre es motivo de retrasos en los procedimientos de certificación; 2) limita los motivos que pueden justificar la cancelación del registro de un sindicato; y 3) aclara que la presentación de una petición de cancelación del registro no suspende una petición de celebración de elecciones de certificación. El Comité pide al Gobierno que le comunique el texto del proyecto de ley núm. 1351 y que le mantenga informado de las novedades relacionadas con su aprobación por el Senado.*

Caso núm. 2383 (Reino Unido)

- 177.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2006 [véase el 343.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 297.^a reunión, párrafos 191 a 195]. En esa ocasión, el Comité pidió que se le mantuviera informado de la evolución de la situación con respecto a las siguientes cuestiones: *a)* los avances de la celebración de consultas con los contratistas del sector privado sobre el establecimiento de mecanismos adecuados que permitan compensar las restricciones impuestas al derecho de huelga de los guardias de prisión empleados por las empresas del sector privado a las que se subcontrata parte de las funciones penitenciarias; y *b)* los avances de las consultas entabladas para mejorar el mecanismo actual de determinación de los salarios de los funcionarios de prisiones de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte. Con respecto a este último punto, el Comité había tomado nota con interés de que el Gobierno tenía la intención de aceptar una reivindicación de la organización querellante, la Asociación de Funcionarios de Prisiones (POA), a saber, la inclusión de un representante sindical en el comité de selección del órgano de revisión salarial del servicio de prisiones (PSPRB).
- 178.** En una comunicación de 26 de febrero de 2007, el Gobierno indica que, dando curso a las conclusiones y recomendaciones del Comité con respecto al presente caso, ha adoptado medidas para asegurar que:
- i) las decisiones del PSPRB sólo puedan dejar de aplicarse en circunstancias excepcionales;
 - ii) se celebren consultas a fin de garantizar que los procedimientos para el nombramiento de los miembros del PSPRB sean independientes e imparciales, se aprueben con arreglo a criterios u orientaciones específicos y cuenten con la confianza de todas las partes interesadas.

- 179.** El Servicio Penitenciario de la Corona (HMPS), actuando en calidad de representante del Gobierno, se ocupó de las siguientes cuestiones:
- i) establecimiento de un diálogo con la POA acerca de esta materia: en varias ocasiones, el HMPS trató de tomar contacto telefónico con dirigentes de la POA para abordar el tema, pero éstos no respondieron a las llamadas; y
 - ii) introducción de cambios para mejorar los criterios de nombramiento y establecer un mecanismo independiente encargado de controlar el proceso de nombramiento: se formularon propuestas que se comunicaron a todas las partes interesadas; pese a disponer de un plazo superior a los 28 días habituales para remitir una respuesta, la POA no lo hizo.
- 180.** En consecuencia, el nombramiento de los nuevos miembros del PSPRB se llevó a cabo con arreglo a los nuevos criterios que se habían comunicado oportunamente. En marzo de 2006, se solicitó que el HMPS se reuniera con la POA a fin de analizar las recomendaciones formuladas por la OIT. En dicha reunión, la POA declaró que se oponía a que el servicio penitenciario y sus directivos pudieran actuar como representantes del Gobierno en las discusiones sobre este tema, y criticó al Gobierno por no haber celebrado consultas al respecto. No obstante las conversaciones que tuvieron lugar entonces, la POA se negó a considerar que los mecanismos aplicados para el nombramiento de los miembros del órgano de revisión salarial estaban en conformidad con las directrices establecidas por el Comisionado responsable de los nombramientos públicos y eran objeto de un control independiente. La POA afirmó con vigor sus reivindicaciones al respecto:
- i) que se estableciera un órgano independiente de revisión salarial;
 - ii) que hubiera representantes de los funcionarios en el comité de selección de los miembros del órgano de revisión salarial;
 - iii) que se adoptara un compromiso escrito en el sentido de que el Gobierno, los ministros y el empleador evitarían toda injerencia en el órgano de revisión salarial; y
 - iv) que en los futuros procesos de determinación de los aumentos salariales se evitara toda referencia a la aceptación de eventuales medidas de reforma o modernización de la fuerza de trabajo.
- 181.** Entre el 31 de julio y el 13 de agosto de 2006, la POA organizó una votación para recabar apoyo a la moción en la que esta asociación solicitaba a sus miembros un mandato para llevar adelante «acciones que podrían incluir la huelga con el fin de alcanzar estos objetivos». Una considerable mayoría de los afiliados apoyó la postura de su sindicato.
- 182.** Gracias a la cooperación del Congreso de Sindicatos (TUC) y del ministro responsable del sistema penitenciario, se pudo redactar un proyecto de acuerdo que recogía los cuatro puntos de la plataforma de la POA. Esta asociación convino en someter el proyecto de acuerdo ante una Conferencia Extraordinaria de Delegados, el 7 de septiembre de 2006; el proyecto fue aceptado por los delegados, lo que dejó sin vigor el mandato de acción laboral y huelga. Con posterioridad a la aceptación del acuerdo, la POA trató de renegociar su contenido, introduciendo nuevas condiciones. El Gobierno consideró que esta actitud era inaceptable, y procedió a retirar la propuesta de acuerdo.
- 183.** Esta situación puso al servicio penitenciario en conflicto directo con la POA, lo cual, sumado a otro litigio no relacionado con esta cuestión, llevó a dicho servicio a solicitar y obtener del Tribunal Superior una medida cautelar por la que se prohibía toda acción que pudiera entorpecer el normal funcionamiento de las prisiones. También se inició un procedimiento por desacato, cuya audiencia debía tener lugar el 19 de septiembre de 2006,

lo que llevó a la POA a convocar una jornada nacional de huelga, lo que habría vulnerado el acuerdo jurídicamente vinculante que existía entre el servicio penitenciario y la POA.

- 184.** La intervención del ministerio competente y del TUC permitió que las partes redactaran un documento de conciliación en el que se dejaba constancia de la necesidad de adoptar un enfoque más amplio para resolver los temas en litigio, incluida la cuestión esencial de los mecanismos del órgano de revisión salarial. Las discusiones celebradas entonces redundaron en la redacción consensuada de una nueva serie de propuestas cuyo alcance hubiera sido mucho menor, pero que resultaban aceptables para los negociadores de la POA. Sin embargo, una nueva Conferencia Extraordinaria de Delegados celebrada el 30 de noviembre de 2006 rechazó el proyecto de acuerdo; con todo, los delegados dieron a la POA un nuevo mandato en el sentido de volver a negociar un mejor acuerdo con el servicio penitenciario. No obstante, este último aún no ha recibido ninguna nueva propuesta de negociación.
- 185.** Por último, en lo que atañe a las prisiones administradas por el sector privado, el Servicio Nacional de Control de Delincuentes (NOMS), que supervisa el funcionamiento de las cárceles gestionadas por empresas privadas, ha discutido con estos prestadores de servicios la cuestión de las garantías compensatorias. Todas las empresas comprenden que, al determinar su plan general de remuneraciones, tienen que ajustarse a las condiciones predominantes en el mercado si quieren captar y conservar los recursos humanos que necesitan en función de sus estrategias respectivas. Esto incluye el acatamiento de las disposiciones contenidas en el artículo 127 de la Ley de 1994 sobre Justicia Penal y Orden Público, relativas a las acciones laborales y huelgas. Los funcionarios del NOMS también han comunicado al Servicio Penitenciario de la Corona (HMPS) que, según las informaciones de que dispone el NOMS, la mayoría de los sindicatos del sector privado han manifestado su reticencia a suscribir un acuerdo que limitaría su capacidad para celebrar votaciones en relación a las movilizaciones laborales, si bien reconocen que en la actualidad están obligados por las disposiciones del artículo 127 que rigen esta materia. Para analizar más detalladamente estas cuestiones se han previsto nuevas discusiones, en las que participarán el ministro encargado de la justicia penal y el control de delincuentes, y el sindicato GMB.
- 186.** *El Comité toma nota de la información aportada por el Gobierno, pero lamenta que las consultas celebradas con la POA no hayan servido para introducir mejoras concertadas en el actual mecanismo utilizado para la determinación de los salarios de los funcionarios de prisiones de Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte. Asimismo, el Comité toma nota de que tampoco han sido fructíferas las consultas celebradas con los contratistas del sector privado sobre el establecimiento de mecanismos apropiados para compensar las restricciones impuestas al derecho de huelga de los guardias de prisión empleados por empresas del sector privado. El Comité solicita al Gobierno que siga desplegando con vigor esfuerzos con respecto a las cuestiones arriba expuestas y que le mantenga informado sobre toda evolución al respecto.*

Caso núm. 2087 (Uruguay)

- 187.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de noviembre de 2006 [véase 343.^{er} informe, párrafos 196 a 198] y en esa ocasión pidió al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que dicte el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en relación con los recursos interpuestos contra la resolución de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social de fecha 28 de abril de 2003, por la que se sancionaba a la Cooperativa de Ahorro y Crédito de los Oficiales de las Fuerzas Armadas (CAOFA) por haber despedido a trabajadores por causa de su afiliación sindical.

188. Por comunicación de 21 de febrero de 2007, el Gobierno informa que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo aún no ha dictado sentencia en relación con los recursos interpuestos contra la resolución de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social de fecha 28 de abril de 2003, encontrándose los autos a estudio de los señores Ministros del Tribunal. El Gobierno añade que en el marco del proceso, el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo indicó en su dictamen de 16 de noviembre de 2006, que estima que procede el rechazo de la demanda y la consiguiente confirmación del acto procesado, no obstante lo cual el tribunal con superior criterio, resolverá lo que viere corresponder.

189. *El Comité toma nota de estas informaciones, espera que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo se pronunciará próximamente en relación con los despidos de trabajadores por causa de su afiliación sindical y pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia.*

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

Caso	Ultimo examen en cuanto al fondo	Ultimo examen sobre el seguimiento dado
1914 (Filipinas)	Junio de 1998	Marzo de 2002
1937 (Zimbabwe)	Marzo de 1998	Marzo de 2007
1991 (Japón)	Noviembre de 2000	Noviembre de 2006
2027 (Zimbabwe)	Marzo de 2000	Marzo de 2007
2046 (Colombia)	Marzo de 2005	Junio de 2006
2068 (Colombia)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2088 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2114 (Japón)	Junio de 2002	Marzo de 2007
2153 (Argelia)	Marzo de 2005	Marzo de 2007
2169 (Pakistán)	Junio de 2003	Marzo de 2007
2171 (Suecia)	Marzo de 2003	Marzo de 2007
2186 (Hong Kong/China)	Marzo de 2004	Noviembre de 2006
2234 (México)	Noviembre de 2003	Marzo de 2007
2242 (Pakistán)	Noviembre de 2003	Marzo de 2007
2249 (República Bolivariana de Venezuela)	Junio de 2005	Marzo de 2007
2256 (Argentina)	Junio de 2004	Marzo de 2007
2267 (Nigeria)	Junio de 2004	Noviembre de 2006
2273 (Pakistán)	Noviembre de 2004	Marzo de 2007
2275 (Nicaragua)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2006
2279 (Perú)	Junio de 2006	Marzo de 2007
2285 (Perú)	Noviembre de 2004	Marzo de 2007
2291 (Polonia)	Marzo de 2004	Marzo de 2007
2292 (Estados Unidos)	Noviembre de 2006	—
2298 (Guatemala)	Junio de 2006	Marzo de 2007
2301 (Malasia)	Marzo de 2004	Marzo de 2007
2302 (Argentina)	Noviembre de 2005	Junio de 2006
2313 (Zimbabwe)	Noviembre de 2006	—

Caso	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2328 (Zimbabwe)	Marzo de 2005	Marzo de 2007
2330 (Honduras)	Noviembre de 2004	Marzo de 2007
2348 (Iraq)	Noviembre de 2006	—
2351 (Turquía)	Marzo de 2006	Marzo de 2007
2354 (Nicaragua)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2363 (Colombia)	Noviembre de 2005	Marzo de 2007
2365 (Zimbabwe)	Marzo de 2007	—
2371 (Bangladesh)	Junio de 2005	Marzo de 2007
2373 (Argentina)	Marzo de 2007	—
2377 (Argentina)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2380 (Sri Lanka)	Marzo de 2006	Marzo de 2007
2382 (Camerún)	Noviembre de 2005	Noviembre de 2006
2386 (Perú)	Noviembre de 2005	Marzo de 2007
2394 (Nicaragua)	Marzo de 2006	Marzo de 2007
2395 (Polonia)	Junio de 2005	Marzo de 2007
2399 (Pakistán)	Noviembre de 2005	Marzo de 2007
2405 (Canadá)	Noviembre de 2006	—
2407 (Benin)	Noviembre de 2005	Marzo de 2007
2419 (Sri Lanka)	Marzo de 2006	Marzo de 2007
2423 (El Salvador)	Marzo de 2007	—
2425 (Burundi)	Noviembre de 2006	—
2426 (Burundi)	Noviembre de 2006	—
2429 (Niger)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2436 (Dinamarca)	Noviembre de 2006	—
2437 (Reino Unido)	Marzo de 2007	—
2438 (Argentina)	Noviembre de 2006	—
2439 (Camerún)	Marzo de 2006	Noviembre de 2006
2440 (Argentina)	Noviembre de 2006	—
2443 (Camboya)	Noviembre de 2006	—
2448 (Colombia)	Marzo de 2007	—
2456 (Argentina)	Marzo de 2007	—
2458 (Argentina)	Marzo de 2007	—
2460 (Estados Unidos)	Marzo de 2007	—
2464 (Barbados)	Marzo de 2007	—
2467 (Canadá)	Marzo de 2007	—
2468 (Camboya)	Marzo de 2007	—
2471 (Djibouti)	Marzo de 2007	—
2474 (Polonia)	Marzo de 2007	—
2479 (México)	Marzo de 2007	—
2481 (Colombia)	Marzo de 2007	—
2483 (República Dominicana)	Marzo de 2007	—
2491 (Benin)	Marzo de 2007	—
2495 (Costa Rica)	Marzo de 2007	—
2496 (Burkina Faso)	Marzo de 2007	—

191. El Comité espera que los gobiernos interesados enviarán sin demora la información solicitada.
192. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1890 (India), 2088 (República Bolivariana de Venezuela), 2134 (Panamá), 2151 (Colombia), 2160 (República Bolivariana de Venezuela), 2227 (Estados Unidos), 2237 (Colombia), 2249 (República Bolivariana de Venezuela), 2286 (Perú), 2326 (Australia), 2342 (Panamá), 2364 (India), 2388 (Ucrania), 2390 (Guatemala), 2413 (Guatemala), 2416 (Marruecos), 2433 (Bahrein), 2451 (Indonesia), 2452 (Perú), 2466 (Tailandia) y 2502 (Grecia), y los examinará en su próxima reunión.

CASO NÚM. 2459

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

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por

- **la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (APSE) y**
- **la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que de manera arbitraria y discriminatoria la APSE ha sido excluida por ley del Consejo de Empresa, que consiste en un órgano colegiado, consultivo y asesor de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba

193. La presente queja figura en una comunicación de la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (APSE) y de la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE) de noviembre de 2005.
194. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 1.º de marzo de 2007.
195. 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. Alegatos de los querellantes

196. En su comunicación de noviembre de 2005, la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (APSE) y la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE) manifiestan que la APSE es una organización sindical de primer grado, con personería gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo de la República Argentina, que representa gremialmente al personal superior y a los funcionarios que cumplen funciones técnicas y/o administrativas especiales que prestan servicio en la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC). Señalan los querellantes que la APSE tiene celebrado con la entidad empleadora EPEC un convenio colectivo de trabajo debidamente homologado por el Ministerio de Trabajo de la nación, que rige las

relaciones laborales del personal superior y los funcionarios que realizan tareas técnicas y/o administrativas especiales.

- 197.** Los querellantes indican que la EPEC es una empresa autárquica que depende del Gobierno de la provincia de Córdoba y se rige por un estatuto orgánico, consagrado como ley provincial núm. 9087/03. La mencionada ley reconoce expresamente en el artículo 27, párrafo 2, a la APSE como uno de los gremios que tiene celebrado un convenio colectivo de trabajo, junto con el Sindicato de Luz y Fuerza de la Ciudad de Córdoba; el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de Villa María y el Sindicato Regional de Luz y Fuerza de Río IV, organizaciones gremiales de igual rango que la APSE, que representan distintas franjas de los trabajadores de la EPEC. La mencionada ley provincial núm. 9087/03 ha creado e incorporado en su artículo 22 el Consejo de Empresa, que consiste en un órgano colegiado, consultivo y asesor de la EPEC, que tiene como finalidad fiscalizar el cumplimiento de un «Contrato programa»; es decir, la elaboración de la estrategia empresarial con objetivos e inversiones de la política energética de la provincia de Córdoba, para lo cual confeccionará informes trimestrales que se pondrán a consideración no sólo del Directorio de la EPEC, sino también del Poder Ejecutivo Provincial.
- 198.** Alegan los querellantes que, sorpresivamente, y sin dar explicación alguna, la ley provincial núm. 9087/03 dispone en la integración de dicho Consejo de Empresa la participación de los representantes de mayor rango — secretarios generales — de los Sindicatos de Luz y Fuerza de Córdoba, Villa María y Río IV, excluyendo del mismo al presidente de la Comisión Directiva de la APSE, de idéntica jerarquía gremial a la de los secretarios gremiales. Consideran los querellantes que esta exclusión arbitraria constituye una expresa violación al derecho a la igualdad reconocido en el artículo 7 de la Constitución de la Provincia de Córdoba, en el artículo 16 de la Constitución Nacional Argentina y vulnera esos mismos principios largamente acuñados por la Organización Internacional del Trabajo en los Convenios núms. 87, 98 y 111 ratificados por la República Argentina — incorporados a la Constitución de la nación argentina como leyes que reglamentan su ejercicio — toda vez que mediante esta deliberada exclusión el Gobierno de la provincia de Córdoba veda el derecho de participar en el mencionado Consejo de Empresa — mediante la debida representación — a una importante franja de trabajadores de la EPEC y a la participación en la toma de decisiones políticas y económicas relativas a la marcha de la entidad empleadora.
- 199.** Las organizaciones querellantes manifiestan que la exclusión de que se trata constituye, sin duda alguna, un acto de discriminación intolerable y una limitación franca al ejercicio de la libertad sindical, habida cuenta que limita el ejercicio pleno y efectivo de la función gremial en defensa de los intereses de los trabajadores que representa la APSE. Añaden que resulta pertinente en esta instancia citar el dictamen núm. 193-05, emitido por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, dependiente del Ministerio del Interior de la República Argentina, el que ha opinado ante una consulta realizada por la APSE que «... En cuanto a la integración del Consejo de Empresa dispuesto por la ley núm. 9087/03, que no contempla la participación de APSE... este Instituto opina que en el mismo deberían estar representadas todas las asociaciones de trabajadores que se desempeñan en la EPEC, en proporción a su número, a los efectos de garantizar el ejercicio de los derechos en condiciones igualitarias...».

B. Respuesta del Gobierno

- 200.** En su comunicación de 1.º de marzo de 2007, el Gobierno manifiesta que con el objeto de poder interpretar el alcance y objetivo de la queja, desea reseñar brevemente las partes integrantes en el conflicto y sus funciones: ASPE: es la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba. Representa a todo el personal superior de esta empresa y de los funcionarios que cumplen tareas técnicas y/o administrativas

especiales que no están representados por otras asociaciones gremiales de trabajadores; EPEC: es la empresa provincial de energía de la provincia, autárquica, que depende del Gobierno de la provincia de Córdoba. Tiene como estatuto orgánico la ley provincial núm. 9087 que establece que será conducida por un directorio integrado por un presidente y dos vocales, una gerencia general, un consejo de empresa, gerentes, subgerentes y jefes de área. Dicha ley reconoce a APSE como gremio incluido en el convenio colectivo de trabajo; el Consejo de Empresa: contemplado también en esta ley (artículo 2), es un organismo consultivo y asesor de la EPEC, que tiene como finalidad fiscalizar el cumplimiento de un «contrato programa», es decir la elaboración de la estrategia empresarial con objetivos e inversiones de la política energética de la provincia, para lo cual confeccionara informes trimestrales que serán considerados no sólo por el Directorio de la EPEC, sino también por el Poder Ejecutivo Provincial.

- 201.** Informa el Gobierno que la APSE, con anterioridad a la denuncia presentada ante el Comité de Libertad Sindical, realizó una presentación por ante la Gerencia de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba (expediente núm. 0472-069743/04), disponiendo la autoridad laboral provincial la realización de una audiencia de conciliación para tratar el planteo receptado, la que se llevó a cabo a los 30 días del mes de julio de 2004. En esa ocasión, no se llega a ningún convenio, por lo que se ordenó el archivo de los actuados y quedó abierta la vía judicial para resolver el conflicto. Asimismo, la APSE también con anterioridad a la denuncia formulada ante la OIT, formalizó una presentación ante el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), relacionada con la temática de aquella y planteando además la discriminación por opinión y pertenencia gremial de los afiliados de APSE, Sres. Walfrido Tomás Vergara (presidente de APSE), Ricardo Alberto Merlino e Ing. José Luis Jiménez, a quienes se perseguiría personalmente mediante modificación unilateral del contrato de trabajo con grave lesión a la libertad sindical. El Instituto evitó pronunciarse sobre la situación del accionante Vergara, manifestando que existe ya una acción judicial pendiente de resolución, y que considerando que las relaciones laborales tanto individuales como colectivas son competencia de las autoridades administrativas relacionadas con la regulación del trabajo y los estrados judiciales, pronunciarse al respecto conllevaría una suerte de escándalo jurídico.
- 202.** El Gobierno señala que en relación a las actuaciones judiciales conexas al planteo formulado por la APSE ante la OIT, debe tenerse en cuenta el proceso judicial «Vergara Walfrido T. y otra c/EPEC – acción de reinstalación» (amparo sindical por cambio de funciones y traslado) que se inició en el Juzgado de Conciliación de 7.^a Nominación de la ciudad de Córdoba con fecha 15, de octubre de 2004, tomando intervención posteriormente por apelación la Sala Octava de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, encontrándose las actuaciones en la actualidad radicadas por ante el Tribunal Superior de Córdoba, para resolver un recurso de casación interpuesto por la APSE. El Gobierno informa que en primera instancia se hizo lugar al reclamo de reinstalación, que dicho reclamo fue rechazado en segunda instancia y que actualmente se encuentra pendiente de resolución un recurso de casación al respecto.
- 203.** En lo que respecta a la exclusión de la APSE del Consejo de Empresa Provincial de Energía de Córdoba y la inclusión del Sindicato de Luz y Fuerza, el Gobierno declara que el artículo 22 de la ley provincial núm. 9087, estatuto orgánico de la Empresa Provincial de Energía, crea el Consejo de Empresa, y la no inclusión de APSE en el mismo, debió ser denunciada ante la legislatura de la provincia de Córdoba antes de la sanción de la ley o en todo caso instar ante el Parlamento a la modificación de la norma. La modificación de una ley vigente tiene su propio procedimiento, y deben activarse los mecanismos pertinentes previstos en la Constitución Provincial. Añade el Gobierno que, no debe pasarse por alto que nada se ha manifestado ni incoado al respecto ante las autoridades nacionales, siendo éste el primer reclamo del que se toma conocimiento sobre la presunta violación que representa esta ley a los principios de la libertad sindical. Según el Gobierno, la denuncia

planteada se fundamenta en una situación de discrepancia entre los gremios — ambos tienen personería gremial — en la que no puede terciar EPEC, y que ninguna de las cuestiones puede ser considerada violatoria de los derechos de la libertad sindical. Todas las medidas tomadas se encuentran previstas en el Estatuto de la EPEC, ley núm. 9087, y en el convenio colectivo que regula EPEC-APSE (por ejemplo, el artículo 42 del convenio faculta al directorio a ordenar el traslado transitorio del personal sin su conformidad por el plazo de seis meses), por lo que no se encuentra manifiesto el perjuicio concreto que en tal sentido se le ocasiona al denunciante. Por otro lado, conforme se desprende del título VIII, artículo 17 del Estatuto mencionado sobre los deberes y atribuciones del Directorio, éste tiene completa autonomía para decidir, por lo que no se entiende el alcance de la queja formulada al aseverarse «que se cercena la posibilidad de participación en la toma de decisiones trascendentes en la marcha y el futuro de la empresa pública empleadora». Según lo dispuesto en el artículo 22, título XI del Estatuto, el Consejo de Empresa se describe como un órgano colegiado, consultor y asesor. El último párrafo de este artículo, textualmente reza: «las conclusiones a las que arribe el Consejo darán lugar a informes. En caso de disidencia, cada miembro confeccionará informes por separado, las que serán giradas al Directorio y al Ejecutivo Provincial, según corresponda». De la redacción del texto del artículo se discierne que las conclusiones a las que arribe este Consejo de Empresa no son definitivas, sino sólo eso, informes. El Directorio es completamente autónomo y el Consejo es un asesor. El Gobierno concluye que no se encuentra manifiesto el perjuicio concreto que en tal sentido se le ocasiona al denunciante y menos aún que se viole o lesione la libertad sindical.

C. Conclusiones del Comité

204. *El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan que de manera arbitraria y discriminatoria la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (APSE) ha sido excluida por ley (núm. 9087/03 adjunta a la queja) del Consejo de Empresa — órgano colegiado, consultivo y asesor de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC) creado por la mencionada ley — que tiene las siguientes funciones y atribuciones:*

a) asesorar y proponer al Directorio sobre aspectos, cuestiones o acciones relacionadas con el Contrato programa y en otros asuntos que considere menester; b) realizar el seguimiento de las políticas desarrolladas por la EPEC, así como la evolución de las mismas, con el objeto de mejorar y ampliar su marco referencial; c) informar trimestralmente al Directorio y al Poder Ejecutivo, sobre la marcha del Contrato programa. La gerencia general proveerá toda la información necesaria para el cumplimiento de su cometido; d) proponer la creación y el desarrollo de herramientas de gestión que permitan superar las limitaciones y aumentar la eficiencia de la empresa; e) proponer al Directorio la realización de auditorías externas, técnicas o financieras, generales o específicas en materias que hagan al correcto funcionamiento de la empresa; f) asesorar e informar sobre la formulación y seguimiento del programa sectorial en materia de energía y telecomunicaciones, sobre las necesidades de crecimiento o sustitución de capacidad de generación del sistema eléctrico y, en su caso, sobre los términos y condiciones de las convocatorias y bases de licitación correspondientes; g) procurar y proponer que en la prestación del servicio, se adquiera aquella que resulte de menor costo para la empresa y ofrezca además óptima calidad y seguridad; h) solicitar al Directorio la aplicación de medidas de seguridad, cuando tenga noticia de un hecho que pueda poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores, la comunidad y el medio ambiente.

205. *A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) APSE, con anterioridad a la denuncia presentada ante el Comité de Libertad Sindical, realizó una presentación por ante la Gerencia de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Córdoba, disponiendo la autoridad laboral provincial la realización de una audiencia de conciliación para tratar el planteo receptado, la que se llevó a cabo el 30 de julio de 2004. En esa ocasión, no se llega a ningún convenio, por lo que se ordenó el*

archivo de los actuados y quedó abierta la vía judicial para resolver el conflicto; 2) el artículo 22 de la ley provincial núm. 9087, estatuto orgánico de la Empresa Provincial de Energía, crea el Consejo de Empresa y la no inclusión de APSE en el mismo, sino del Sindicato de Luz y Fuerza, debió ser denunciada ante la legislatura de la provincia de Córdoba antes de la sanción de la ley o en todo caso instar ante el Parlamento a la modificación de la norma. La modificación de una ley vigente tiene su propio procedimiento, y deben activarse los mecanismos pertinentes previstos en la Constitución Provincial y no debe pasarse por alto que nada se ha manifestado ni incoado al respecto ante las autoridades nacionales, siendo éste el primer reclamo del que se toma conocimiento sobre la presunta violación que representa esta ley a los principios de la libertad sindical; 3) la denuncia planteada se fundamenta en una situación de discrepancia entre los gremios — ambos tienen personería gremial — en la que no puede terciar la EPEC, y que ninguna de las cuestiones, puede ser considerada violatoria de los derechos de la libertad sindical; y 4) el artículo 22, título XI, describe al Consejo de Empresa como un órgano colegiado, consultor y asesor y las conclusiones a las que arribe este Consejo de Empresa no son definitivas, sino sólo informes. El Directorio es completamente autónomo y el Consejo es un asesor.

- 206.** *El Comité observa a este respecto que, en efecto, al referirse a la integración del Consejo de Empresa, el artículo 22 de la ley dispone que el mismo estará integrado por el gerente general y los secretarios generales de cada Sindicato de Luz y Fuerza (Córdoba, Regional Villa María y Río IV), así como que las organizaciones querellantes ponen de relieve que el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo — órgano creado por ley para examinar denuncias por discriminación — opinó que en dicho Consejo «deberían estar representadas todas las asociaciones de trabajadores que se desempeñan en la EPEC, en proporción a su número». Asimismo, el Comité observa que el Gobierno no niega que APSE debería estar representada en el Consejo de Empresa. En estas condiciones, teniendo en cuenta sobre todo que la APSE posee personería gremial y por lo tanto se trata de una organización representativa de los trabajadores en la empresa EPEC y que el Consejo de Empresa ejerce funciones que interesan directamente a los trabajadores — el Gobierno indica además que elabora informes en tanto que órgano asesor —, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la APSE pueda integrar el Consejo de Empresa en la EPEC.*
- 207.** *Por último, el Comité observa que el Gobierno se refiere, como una cuestión conexas a la queja interpuesta por la APSE, a la acción judicial (amparo sindical por cambio de funciones y traslado) interpuesta por el presidente de esa organización contra la EPEC. El Comité recuerda que la organización querellante no se refirió a esta cuestión y toma nota de que el Gobierno informa que el trámite judicial se encuentra ante el Tribunal Superior de Córdoba para resolver un recurso de casación interpuesto por la APSE. De cualquier manera, el Comité recuerda que aun si se confirma el traslado del dirigente sindical en cuestión, corresponde a las organizaciones de trabajadores decidir sobre la persona que los representaría en un órgano como el Consejo de Empresa de la EPEC. El Comité invita a las organizaciones querellantes a que, si lo desean, formulen comentarios sobre las declaraciones del Gobierno en relación con el traslado del presidente de la APSE.*

Recomendaciones del Comité

- 208.** *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 tome las medidas necesarias para que la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de Energía de*

Córdoba (APSE) pueda integrar el Consejo de Empresa en la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC), y

- b) el Comité invita a las organizaciones querellantes a que, si lo desean, formulen comentarios sobre las declaraciones del Gobierno en relación con el traslado del presidente de la APSE.*

CASO NÚM. 2477

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

**Queja contra el Gobierno de Argentina
presentada por
la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)**

Alegatos: la organización querellante objeta el retraso de la autoridad administrativa para pronunciarse sobre su solicitud de personería gremial, así como la aprobación parcial por parte de la autoridad administrativa de ciertas modificaciones a los estatutos de la CTA

- 209.** La presente queja figura en una comunicación de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) de marzo de 2006. Por comunicación de 18 septiembre de 2006 la CTA envió nuevos alegatos en relación con su queja.
- 210.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 15 de mayo de 2007.
- 211.** 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. Alegatos del querellante

- 212.** En su comunicación de marzo de 2006, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) señala que es una confederación sindical (entidad de tercer grado), inscrita en el registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con el núm. 2027, por resolución núm. 325 de dicha autoridad, que agrupa a trabajadores de diversas actividades, sin trabajo, precarios, y jubilados, que intenta su definitivo reconocimiento por parte del Estado argentino con el pedido de personería gremial que origina esta queja. La CTA indica que con fecha 23 de agosto de 2004, inició la solicitud de personería gremial ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).
- 213.** La CTA enumera los trámites y actuaciones en el Ministerio de Trabajo que comenzaron a partir de su presentación y en particular que: 1) el 20 de diciembre de 2004 la dirección del área «Estructura Sindical» aconsejó correr traslado del pedido de personería gremial a la Confederación General del Trabajo por el término de veinte días. En la misma fecha el Director Nacional de Asociaciones Sindicales provee lo siguiente: «compartiendo el dictamen que antecede, previo al traslado a la Confederación General del Trabajo, produzca informe sobre la existencia de entidades de segundo y de tercer grado cuya

personería gremial coincida con las entidades de primer grado presentadas en autos y registro de su afiliación si se hubiere informado a esta Dirección Nacional»; 2) el 31 de enero de 2005 se produce este informe; 3) el 9 de febrero de 2005, la CTA presenta un escrito solicitando «pronto despacho» para que se diera cumplimiento al traslado a la Confederación General del Trabajo; 4) el 18 de marzo de 2005 se promovió acción judicial de amparo por mora administrativa ante la autoridad judicial del trabajo; 5) el 8 de junio de 2005 la autoridad judicial dictó sentencia a favor de la petición de la CTA, resolviendo: «Declarar la mora administrativa y ordenar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Dirección de Asociaciones Sindicales despache las actuaciones administrativas en el plazo de veinte días, ordenando correr traslado a la Confederación General del Trabajo de la solicitud de personería gremial formulado por la Central de Trabajadores Argentinos (CTA).»; 6) el 18 de mayo de 2005 la Secretaría de Trabajo ordenó correr vista de la petición de personería gremial a 12 federaciones y a una confederación (la CGT), acompañando copia de la resolución y del expediente núm. 1-2015-1094.616. Cabe aclarar que la jueza interviniente resolvió igualmente que había mora administrativa por entender que la resolución aludida dilatava el trámite sin ser resuelto; 7) la mayoría de las federaciones y la CGT contestan oponiéndose al otorgamiento de personería gremial a la CTA; 8) el 17 de noviembre de 2005 la CTA solicita un nuevo «pronto despacho», a fin de que el órgano de aplicación se expida y resuelva favorablemente el pedido de personería gremial formulado en agosto de 2004; 9) el 22 de febrero de 2006 se notifica acta de una disposición del Director Nacional de Asociaciones Sindicales por la que se resuelve una nueva y manifiesta medida dilatoria consistente en «requerir a la Confederación General del Trabajo de la R. A. que denuncie en autos las entidades con personería gremial a ella afiliadas, otorgándosele, a dichos efectos, un plazo de veinte (20) días hábiles...».

- 214.** La CTA manifiesta que es necesario explicar sucintamente cuál es la materia en debate y su posición, como la de la Confederación General del Trabajo, ante la vista conferida. Sobre todo para explicar el fenómeno de la dilación de la administración pública. El reconocimiento de la solicitud de personería gremial se basa en antecedentes del propio Ministerio de Trabajo de la actual gestión, entendiéndose que la personería gremial de una entidad sindical de tercer grado se conforma con el ámbito personal y territorial de los sindicatos de primer y segundo grado que la constituyen. A título ejemplificativo se pueden citar como antecedentes, los otorgamientos de personería gremial a la Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros, a la Federación de Profesionales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y a la Federación Nacional de Peones de Taxis. Por este sistema denominado «radial ascendente» se prescinde del procedimiento establecido en los artículos 25 y 28 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551 (LAS).
- 215.** Añade la CTA, que la CGT y demás federaciones que la componen, entienden que la petición de la CTA es contraria a la ley. Argumenta que por la sincronía de los artículos 32, 33 y 25 de la LAS el régimen de cotejo de personería gremial rige, en consecuencia, también para las asociaciones de segundo y tercer grado, supeditado a la acreditación de su calidad de organizaciones más representativas en esos niveles. Según su postura, es la confederación la que deberá ser la más representativa para obtener personería gremial, y ella es la que cuente con mayor cantidad de afiliados cotizantes a cada entidad con personería gremial afiliada. Y para ello debe confrontarse de acuerdo a los términos de los artículos 25 y 28 de la LAS. Entienden por ello que no puede haber más de una confederación general con personería gremial.
- 216.** Según la CTA, la solicitud de personería gremial se ajusta a los términos del artículo 32 de la LAS, que prescribe que: «Las federaciones y confederaciones más representativas adquirirán personería gremial en las condiciones del artículo 25». A su vez, el artículo 25 de la LAS, condiciona tal otorgamiento al cumplimiento de dos condiciones: a) que la entidad se encuentre inscripta y haya actuado durante un período no menor de seis meses,

y *b*) que afilie a más del 20 por ciento de los trabajadores que intente representar. Estos requisitos han sido cumplidos en el trámite de solicitud de personería gremial y por ende entendemos que la administración dilata la resolución final afirmativa o negativa de la personería gremial. El Ministerio de Trabajo deberá expedirse y resolver en definitiva cuál de las dos posturas va a adoptar. Lo que no puede hacer es mantener silencio o dictar medidas dilatorias ante el pedido de pronto despacho, o ante la inminencia de un amparo por mora administrativa.

- 217.** La CTA subraya que la postura dilatoria del Ministerio de Trabajo que no resuelve, le impide acudir a la justicia para que resuelva en definitiva cuál es la interpretación de la ley argentina al respecto de la personería gremial de la CTA. En efecto el artículo 62 de la LAS prevé que la denegatoria de personería puede ser recurrida en forma directa por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- 218.** En su comunicación de 18 de septiembre de 2006, la CTA manifiesta que desde la presentación ante el Comité y hasta la fecha, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sigue adoptando una conducta dilatoria, que como ya fuera sostenido radica en la «no resolución» o elusión de la resolución del trámite relativo a la solicitud de personería gremial. Ambos supuestos consisten en el no cumplimiento de los plazos que establece la ley para resolver las actuaciones tendientes a la finalización del trámite y en la presencia de diligencias que tienen por finalidad exclusiva la dilación en el tiempo. La CTA hace referencia a distintos trámites de traslado a la Confederación General del Trabajo, a pedidos de prórrogas en el expediente, a la interposición de quejas ante la autoridad administrativa y a solicitudes de pronto despacho sin resultado alguno.
- 219.** Según la CTA, de la reseña realizada sobre los trámites en curso puede observarse que la administración pública impulsa el expediente sólo ante las presentaciones de pronto despacho o amparo por mora interpuestas por la CTA. Y ante cada una de ellas adopta una postura defensiva, justificante de todo lo actuado aduciendo que aun ante dictámenes dilatorios, como es el caso del nuevo traslado a CGT, se contribuye con la prosecución del trámite «a efectos de arribar a una decisión que necesariamente guarda relación con lo peticionado». El Estado argentino necesita como mínimo de casi tres años para finalizar este tipo de trámites que no deben ser más que un simple control de legalidad de lo peticionado por las organizaciones representativas de trabajadores que procuran la personería gremial.
- 220.** Por otra parte, la CTA informa que los días 30 y 31 de marzo de 2006 se llevó a cabo el séptimo Congreso Nacional de Delegados de la CTA en la ciudad de Mar del Plata de la provincia de Buenos Aires. Durante el mismo, más de 8.000 trabajadores en pleno ejercicio de libertad sindical aprobaron por amplia mayoría distintas reformas en el estatuto social de la Central, las cuales buscaron entre otros objetivos, profundizar e intensificar la democracia sindical. En dicha ocasión, se reformó el estatuto social y los nuevos artículos 2 y 4 que quedaron redactados de la siguiente manera: «Artículo 2: La zona de actuación de la CTA será todo el territorio de la República Argentina y al mismo podrán adherir sindicatos de primer grado, uniones, asociaciones o federaciones de trabajadores, cooperativas populares y asociaciones civiles que acepten los principios, propósitos y fundamentos de la entidad de tercer grado. Podrán afiliarse a la CTA los trabajadores entendiendo por tales a todos los individuos que con su trabajo personal desarrollan una actividad productiva y creadora dirigida a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales. En principio podrán afiliarse: *a*) las/os trabajadores con empleo; *b*) las/os trabajadores sin empleo; *c*) las/os trabajadores beneficiarios de alguna de las prestaciones del régimen de la seguridad social; *d*) las/os trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia; *e*) las/os trabajadores asociados o autogestivos; y *f*) las/os trabajadores de la actividad doméstica. Artículo 4: La afiliación a la CTA es un acto voluntario y libre de trabajadores mayores de

14 años comprendidos en el ámbito subjetivo de actuación, sin más límite que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Declaración de Principios y el capítulo de los Objetivos y Fines, y el respeto por los presentes estatutos. La afiliación se efectivizará directamente por el trabajador ante la organización local, provincial, regional o nacional de la CTA o a través del sindicato, unión, asociación o federación de cualquier tipo, afiliada a la CTA. La afiliación de una entidad sindical de ámbito territorial nacional o provincial deberá ser aceptada por la Comisión Ejecutiva Nacional».

- 221.** Alega la CTA, que luego de cumplir con los diligenciamientos procedimentales de rigor que exige la normativa argentina para la aprobación de las modificaciones estatutarias, el día 27 de julio de 2006 el Boletín Oficial de la República Argentina publica en su página 29 la resolución núm. 717/2006 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que resuelve la presentación de la reforma del estatuto social de la CTA aprobando parcialmente el mismo y haciendo reserva respecto a lo que la autoridad de aplicación denomina «tipología sindical adoptada» y «ámbito de afiliación», insistiendo y reiterando de tal manera decisiones que violentan y vulneran lo dispuesto por la norma internacional, cuya aplicación es obligatoria y no facultativa para el Estado argentino.
- 222.** Señala la CTA que la resolución núm. 717/2006 colisiona frontalmente con el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de sindicación y viola lo previsto en los artículos 2, 3 y 6 del Convenio núm. 87. El Estado argentino formula posición en los considerandos de la resolución núm. 717/2006 al expresar que «respecto de las normas estatutarias que se someten a aprobación y en especial a las disposiciones concernientes a la tipología sindical adoptada y aquellas que referencia el ámbito de afiliación, prevalecerá la ley núm. 23551 (Ley de Asociaciones Sindicales) y el decreto reglamentario núm. 438/88 (reglamentario de la Ley de Asociaciones Sindicales), en cuanto se le pudieren oponer». Reiterando estos fundamentos, la autoridad de aplicación resolvió a través del artículo 1 «Apruébase, en cuanto hubiere lugar por derecho, el texto del estatuto social de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) que en adelante pasará a denominarse Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), obrante a fojas 44/99 del expediente núm. 1.166.285/06, de conformidad con las disposiciones de la ley núm. 23551 y decreto reglamentario núm. 467/88, normas que prevalecerán de pleno derecho sobre el estatuto en cuanto pudieren oponérsele, en especial en cuanto concierne a la tipología sindical adoptada y al ámbito de afiliación, ello por así disponerlo la citada norma legal».
- 223.** Agrega la CTA que la resolución núm. 717/2006 al impugnar la tipología sindical adoptada y el ámbito de afiliación se está refiriendo a los nuevos artículos estatutarios 2 y 4. La autoridad administrativa insiste con su práctica excluyente al considerar que exceden el marco legal el contenido de los nuevos artículos del estatuto social aprobados en el reciente séptimo Congreso de Mar del Plata, de tal manera, la resolución núm. 717/2006 deviene discriminatoria, toda vez que el resultado de ésta no es otro que el menoscabo del reconocimiento, goce y ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos en su esfera social y económica de los afiliados a la CTA. Es precisamente allí que se produce el menoscabo, cuando la autoridad advierte que va a prevalecer la LAS y el decreto reglamentario núm. 467/88 por sobre la «tipología sindical adoptada» (lo que no quiere decir otra cosa que no se va a admitir la sindicalización de todos aquellos trabajadores que no reúnan los requisitos que exigen las referidas normas). De tal manera se suprime el derecho a sindicalizarse a los trabajadores autónomos, pseudoautónomos o cuentapropistas, a los que trabajan en relación de empleo no registrado y a los desocupados.
- 224.** La CTA manifiesta que queda demostrado así que esta inaceptable restricción a la libertad sindical y autonomía colectiva llevada a cabo mediante la resolución núm. 717/2006 es uno más de una serie de actos de la administración que van mucho más allá de un mero control de legalidad y registro, refleja animosidad y hostigamiento hacia la CTA. Los artículos impugnados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la

República Argentina son claves para el desarrollo organizacional y para la actividad sindical como central de trabajadores. Tanto la afiliación directa (artículo 4) como la afiliación de trabajadores cualquiera sea su condición (artículo 2), son caracteres esenciales de la CTA. En definitiva, las formas organizativas sindicales deben ser de elección facultativa de las propias asociaciones y sus afiliados en el pleno y libre ejercicio de sus derechos fundamentales, y los trabajadores.

- 225.** Por último, la CTA informa que ha presentado los recursos administrativos correspondientes ante la autoridad de aplicación, donde se deja constancia que no se acepta ningún tipo de restricción a la voluntad organizativa autonómica, la cual ha sido expresada en los siguientes términos: «Por lo tanto, insistimos en la redacción del artículo 2 y del artículo 4 del estatuto social de la CTA, en su redacción originaria, tal cual fuera aprobada por los delegados congresales, no consentimos ni aceptamos la intromisión del Poder Ejecutivo Nacional a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en asuntos que son de exclusiva y excluyente competencia de la organización sindical».

B. Respuesta del Gobierno

- 226.** En su comunicación de 15 de mayo de 2007 el Gobierno señala en primer lugar la contradicción de la que adolecen los alegatos de la CTA. Por un lado, ésta indica que la organización querellante pretende petitionar la personería gremial de conformidad con el artículo 28 de la ley núm. 23551 afiliando al mismo tiempo a sujetos que no están previstos por las disposiciones sobre la personería gremial. Por otro lado, la organización sindical se adhiere a las disposiciones de la ley mencionada y alega que la violación radica principalmente en la demora del Gobierno a través de sucesivos actos administrativos. El Gobierno resume que las cuestiones planteadas en los alegatos se refieren a la necesidad o no del cotejo establecido en el artículo 28 de la ley núm. 23551 o si es posible la exclusiva aplicación de los artículos 25 y 32 de la ley núm. 23551, de conformidad con el último párrafo del artículo 28 de la ley.
- 227.** El Gobierno rechaza en primer lugar que exista mora en la adopción de las decisiones administrativas. En efecto, recuerda que la CTA presentó su solicitud de personería gremial el 23 de agosto de 2004. Con fecha 3 de septiembre la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales emitió dictamen requiriendo a la CTA que acompañara las actas de las asambleas por las cuales todas las entidades de base decidieron su afiliación a la entidad de tercer grado, así como las actas por las cuales se aceptaron las mencionadas afiliaciones. Con fecha 20 de diciembre de 2004, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales emitió un nuevo dictamen enumerando las entidades de base cuyas actas se agregaron al expediente y aconsejando que se diera traslado a la Confederación General del Trabajo (CGT) por 20 días. Previo a ello se consideró oportuno verificar si existían entidades de segundo o tercer grado con personerías gremiales preexistentes que pudieran coincidir total o parcialmente con las personerías de los sindicatos de base adheridos a la CTA. Ello dio lugar a un informe de fecha 31 de enero de 2005. En febrero la CTA solicitó que se diera el traslado a la CGT, tal como lo aconsejó la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales.
- 228.** El Gobierno añade que las actuaciones administrativas continuaron siendo examinadas sucesivamente por el Departamento de Estructura Sindical de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, la Secretaría de Trabajo y la Dirección de Acciones Judiciales de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- 229.** El Gobierno señala que según la CTA las condiciones de los artículos 25 y 32 de la ley núm. 23551 para el reconocimiento de la mayor representatividad se cumplen íntegramente ya que las organizaciones adheridas a la CTA son las más representativas en sus ámbitos respectivos y por lo tanto no es procedente recurrir al cotejo del artículo 28 de la ley

núm. 23551. Ante esta presentación, el Gobierno señala que la Secretaría de Trabajo se ve obligada a requerir informes para determinar la existencia de entidades de segundo y tercer grado cuya personería alega la CTA.

- 230.** El 18 de mayo de 2005, la Secretaría de Trabajo determinó dar vista a la CGT y a las entidades de segundo grado que podrían ver sus intereses afectados y a partir de entonces las entidades concernidas empezaron a responder. Diversas prórrogas fueron solicitadas, las cuales fueron otorgadas.
- 231.** El Gobierno agrega que el 21 de febrero de 2006, el Departamento de Estructura Sindical de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales aconsejó remitir las actuaciones al superior y solicitar a la CGT que denunciase en autos las entidades con personería gremial que estaban afiliadas a la misma. Ello en virtud de que el pedido de personería gremial por parte de una entidad de tercer grado de multiactividad no se producía desde el año 1946, en que se le otorgó la personería gremial a la CGT, cuando estaba vigente una legislación diferente de la ley núm. 23551. La CGT fue finalmente notificada el 21 de febrero de 2006 y el 22 de marzo solicitó una prórroga de 20 días que fue otorgada y que venció el 17 de mayo de 2006, así como otra prórroga más. Finalmente, el 12 de agosto de 2006, se emplazó a la CGT a responder y se remitieron las actuaciones a la Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- 232.** En definitiva, el Gobierno señala que el expediente de solicitud de personería gremial promovido por la CTA se encuentra activo y en trámite, con las características particulares del mismo, teniéndose en cuenta que el único antecedente que se registra de un pedido de personería gremial de una entidad de tercer grado de multiactividades data de 1946 en el caso de la solicitud presentada por la CGT. En la actualidad las distintas organizaciones de primer grado afiliadas a la CGT se encuentran presentándose en las actuaciones denunciando su cantidad de afiliados cotizantes. La cantidad de sindicatos que adhieren a la CGT es lo que retrasa el proceso, no habiendo actos delatorios.
- 233.** El Gobierno subraya la importancia de tener en cuenta los intereses no sólo de la CTA sino también de la CGT, lo cual implica el cotejo de representaciones de entidades de primer, segundo y tercer grado, lo cual es sumamente difícil teniendo en cuenta la cantidad de sindicatos que existen en la Argentina con personería gremial.
- 234.** En cuanto a la resolución núm. 717/06 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad que resuelve la presentación de la reforma del estatuto social de la CTA aprobando parcialmente el mismo y haciendo reserva respecto a la tipología sindical adoptada y al ámbito de afiliación el Gobierno niega los alegatos de la CTA según los cuales la resolución viola lo dispuesto en los artículos 2,3 y 6 del Convenio núm. 87. En la legislación argentina existe absoluta libertad para constituir asociaciones profesionales cualquiera sea su grado y para establecer la organización que se estime conveniente sin intervención de la autoridad, de conformidad con los artículos 1, 5, y 23 de la ley núm. 23551. Subraya el Gobierno también que en el presente caso no resulta de aplicación el caso núm. 1777 examinado por el Comité.
- 235.** El Gobierno aclara que lo que se discute en el presente caso es el cotejo para la obtención de la personería gremial, y a esto se orienta la modificación de los estatutos para incorporar tipologías sindicales y ámbitos subjetivos que no están en conformidad con la ley núm. 23551. En efecto, nada obsta a que a fin de obtener la «simple inscripción» la organización sindical se agrupe conforme a lo establecido en la resolución núm. 325/97. Sin embargo, cuando se trata de la obtención de la personería gremial, la situación es distinta, ya que ello implica tener en cuenta el criterio de representatividad y el cotejo con otras organizaciones que tienen sus estatutos de conformidad con las disposiciones de la ley núm. 23551.

- 236.** El Gobierno pone de relieve que la CTA acudió al Ministerio de Trabajo para la obtención de la personería gremial de conformidad con la legislación, la cual no admite la afiliación directa, ni la naturaleza de las organizaciones propuestas por los estatutos de la CTA, los cuales fueron observados por el Ministerio de Trabajo de conformidad con las disposiciones del artículo 21 y 56, apartados 1, 2, 21, 25, 32. El Gobierno subraya que la resolución ministerial que reconoce la personería gremial debe guardar directa relación con los estatutos de la entidad, que fueron aprobados, inscriptos y registrados previamente. En el caso actual, los mismos fueron modificados en orden a la obtención de la personería gremial alterando el universo de representación y tipología establecidos en la ley núm. 23551, en virtud de la cual se solicitó la personería gremial.
- 237.** El Gobierno estima por otra parte, que el Comité no puede pronunciarse en este caso porque le faltan elementos, los cuales no fueron traídos al debate. El artículo 25 de la ley núm. 23551 establece que la calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que pretenda representar.
- 238.** Según el Gobierno, la organización querellante manifiesta su decisión de iniciar los trámites en el marco de la ley núm. 23551 con la esperanza de un cambio de criterio en la administración que permitiría la coexistencia de organizaciones de primer, segundo y tercer grado con personería gremial de conformidad con el artículo 28, última parte, 25 y 32 de la mencionada ley. En todas sus argumentaciones, reconoce que la ley sólo admite la afiliación de los trabajadores a las organizaciones de primer grado y expresa: «... en efecto las entidades de segundo grado tienen las facultades que expresamente le delega la entidad de primer grado, fundamentalmente la de negociación colectiva. Son entidades que agrupan a otras entidades sindicales. La voluntad de afiliación de los trabajadores sólo se ejerce en las de primer grado. La afiliación a las de segundo y tercer grado es un acto asociacional que lo ejerce una organización de trabajadores y no uno o varios trabajadores y puede afiliarse, no afiliarse o desafilarse a una entidad de grado menor...». En virtud de ello, la organización querellante no puede sentirse perjudicada por la observación de sus estatutos en cuanto a la imposibilidad de afiliar directamente a los trabajadores en una entidad de tercer grado.
- 239.** En el mismo sentido, en cuanto a los trabajadores en general, el Gobierno señala que conforme al artículo 2 de la ley 23551 que establece las asociaciones que deberán ser tenidas en cuenta para los ámbitos de representación de la ley y de conformidad también con el artículo 1 del decreto núm. 467/88 que define el concepto de trabajador, la disposición del artículo 25 limita el universo de representatividad a los trabajadores en relación de dependencia, afiliados cotizantes.

C. Conclusiones del Comité

- 240.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante objeta el largo plazo transcurrido sin que la autoridad administrativa se haya pronunciado sobre la solicitud de personería gremial que presentó el 23 de agosto de 2004 y alega asimismo que, en violación de los principios de la libertad sindical, la autoridad administrativa ha aprobado sólo parcialmente las reformas al estatuto social de la CTA decididas durante su congreso nacional en marzo de 2006.*
- 241.** *Lamentando el retraso en la respuesta del Gobierno, el Comité toma nota de las observaciones del Gobierno en las que señala los diversos trámites seguidos en el examen de la solicitud de personería gremial de una organización sindical de tercer grado y desmiente que se esté ante un caso de mora administrativa. El Comité toma nota de que el Gobierno relata las diversas instancias a las que se han sometido las actuaciones, que se deben a la participación de diferentes interesados. El Comité toma nota asimismo de que*

según el Gobierno, se trata de una situación particular de solicitud de personería gremial de una organización sindical de tercer grado, que no se producía desde 1946, cuando la Confederación General del Trabajo solicitó la personería y cuando la legislación vigente era otra.

- 242.** *No obstante, el Comité observa con preocupación que durante casi tres años se han realizado trámites administrativos que han provocado una demora excesiva que ha podido perjudicar a la organización querellante en el ejercicio de sus actividades. El Comité observa además que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ya ha examinado esta cuestión y que en su informe de 2007 manifestó lo siguiente [véase Informe III (Parte 1A), página 44 del texto en español]:*

... teniendo en cuenta los importantes beneficios de los que gozan las organizaciones de trabajadores con «personería gremial» (entre ellos el derecho de negociación colectiva), la Comisión lamenta el largo plazo transcurrido — más de dos años según el Gobierno — sin que la autoridad administrativa se haya pronunciado al respecto. La Comisión insta al Gobierno a que se pronuncie sin demora sobre la solicitud de personería gremial por parte de la CTA.

En el mismo sentido, el Comité urge firmemente al Gobierno a que de inmediato se pronuncie en relación con la solicitud de personería gremial por parte de la CTA — realizada hace casi tres años — y que le mantenga informado al respecto.

- 243.** *En lo que respecta al alegato según el cual, la autoridad administrativa ha aprobado sólo parcialmente las reformas al estatuto social de la CTA decididas durante su congreso nacional en marzo de 2006, el Comité toma nota de que según la organización querellante la resolución administrativa núm. 717/2006 impugna los nuevos artículos 2 y 4 del Estatuto en lo que respecta a la tipología sindical adoptada y al ámbito de afiliación (en particular el artículo 2 permite la afiliación a la CTA de trabajadores con o sin empleo y de los beneficiarios de prestaciones del régimen de la seguridad social, así como que esta afiliación pueda realizarse a cualquiera de las organizaciones afiliadas a la CTA o a esta central directamente).*
- 244.** *El Comité toma nota de las observaciones del Gobierno según las cuales las condiciones para obtener la simple inscripción son distintas de las que existen para obtener la personería gremial y que los estatutos de la CTA fueron modificados a los fines de la obtención de la personería gremial, incluyendo sujetos no contemplados por la ley núm. 23551 ya que ésta no admite la afiliación directa, ni la naturaleza de las organizaciones propuestas por los estatutos de la CTA.*
- 245.** *A este respecto, el Comité recuerda que ya ha tenido que pronunciarse en el pasado en relación con alegatos análogos presentados por la CTA ante la negativa del Gobierno a proceder a su simple inscripción gremial en base a que se trataba de una entidad sindical de tercer grado que ofrece ciertas particularidades en su estructura referida al ámbito de representación personal, dado que prevé la posibilidad de que personas individuales — incluidos los jubilados y los desempleados — se afilien directamente, apartándose de lo dispuesto en la Ley de Asociaciones Sindicales [véase 300.º informe, caso núm. 1777, párrafos 58 a 73]. En esa ocasión el Comité manifestó lo siguiente:*

El Comité recuerda que de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos. Por consiguiente, el Comité estima que la prohibición de una afiliación directa de ciertas personas a federaciones o confederaciones es contraria a los principios de la libertad sindical. Corresponde a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación.

En estas condiciones, el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que se proceda a la aprobación completa del estatuto social de la CTA y que le mantenga informado al respecto.

Recomendaciones del Comité

246. *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 de inmediato se pronuncie en relación con la solicitud de personería gremial por parte de la CTA — presentada hace casi tres años — y que le mantenga informado al respecto, y*
- b) el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para que se proceda a la aprobación completa del estatuto social de la CTA y que le mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2485

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

Queja contra el Gobierno de Argentina presentada por el Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA)

Alegatos: la organización querellante alega trabas y demoras excesivas en el trámite para obtener su inscripción gremial, así como actos de discriminación antisindical en perjuicio de su secretario general

247. La presente queja figura en una comunicación del Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA) de abril de 2006.

248. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de enero de 2007.

249. 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. Alegatos del querellante

250. En su comunicación de abril de 2006, el Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA) alega que el 22 de marzo de 2004 se solicitó la simple inscripción gremial, que hasta la fecha de la presentación de la queja no se ha ordenado la inscripción en cuestión y que la conducta administrativa retardatoria viola los principios de la libertad sindical.

251. Alega también la organización querellante, que aprovechando la demora en el trámite de la simple inscripción gremial, el gobierno de la provincia de Mendoza decidió modificar las condiciones de trabajo — más concretamente las relativas a los niveles remuneratorios al haber decidido su desafectación de horas especiales — del secretario general del SITEA. Añade la organización querellante que el damnificado recurrió ante la justicia mediante un recurso de amparo sindical solicitando el cese de la conducta antisindical y que la Tercera Cámara del Trabajo de la provincia de Mendoza rechazó el amparo por entender que la persona en cuestión no se encontraba encuadrada dentro de las normas que tutelan la estabilidad del dirigente sindical. En contra de dicha decisión se interpuso un recurso extraordinario ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza.

B. Respuesta del Gobierno

252. En su comunicación de enero de 2007, el Gobierno informa lo siguiente en relación con el alegato relativo al retraso en el otorgamiento de inscripción gremial del SITEA: 1) el 22 de marzo de 2004, ingresó la solicitud de trámite de inscripción gremial del Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA), y 2) desde su ingreso hasta noviembre del año 2006, dicha solicitud fue objeto de distintas observaciones por parte de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en virtud de la ley núm. 23551 y el decreto reglamentario núm. 467/88, ordenamientos que regulan la constitución y organización de las asociaciones gremiales en la República Argentina. Básicamente, las observaciones realizadas fueron las siguientes: *a)* al Estatuto, sobre el nombre adoptado, ya que no sólo abarca a empleados públicos sino también a privados. Se pretende incorporar a jubilados, pensionados y retirados, siendo ello improcedente en cuanto deben estar en relación de dependencia — artículos 25, 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo; *b)* algunos de los afiliados no pertenecen al sistema integrado de jubilaciones y pensiones o pertenecen al sistema provincial, y *c)* inobservancia del cupo femenino requerido por el decreto núm. 514/03.

253. Indica el Gobierno que las precitadas observaciones fueron enviadas y subsanadas por la organización querellante a lo largo de los años 2004, 2005 y 2006, habiéndose aprobado el proyecto por el cual se da curso al pedido de inscripción gremial de la entidad con fecha 10 de diciembre de 2006. Actualmente, se encuentra a la firma del señor Ministro. La gestión de la inscripción gremial de la organización querellante a través del Ministerio de Trabajo como Autoridad Administrativa del Trabajo, sigue su curso normal, no ha habido ninguna dilación en el otorgamiento de la misma, y está pronta a ser considerada inscrita, conforme a la síntesis del trámite transcrito precedentemente.

254. En cuanto a los alegados actos de discriminación antisindical en perjuicio del secretario general de la organización querellante, el Gobierno manifiesta que independientemente de la discusión judicial — sobre la procedencia o no del fuero sindical — cabe apreciar que no se observa del Estado nacional ni provincial, ninguna actitud en desmedro de su condición de dirigente sindical. En cuanto al Estado provincial, tampoco su accionar aparece como perjudicándolo en su actividad sindical de dirigente sindical de la organización sindical en formación, ya que las horas especiales no forman parte de la remuneración normal y habitual, sino que tienen relación con una causa concreta de incremento de la actividad y si esta situación no se verifica no tiene porqué el Estado seguir abonando. No se ha conculcado ningún derecho de los garantizados por el Estatuto del Empleado Público de la provincia de Mendoza (ley núm. 560 y modificaciones) el cual garantiza lo siguiente en su capítulo IV, título Derechos: «El personal tiene derecho a: *a)* estabilidad; *b)* retribución justa; *c)* compensaciones, subsidios e indemnizaciones; *d)* menciones y premios; *e)* igualdad de oportunidades en la carrera; *f)* capacitación; *g)* licencia, justificaciones y franquicias; *h)* asociarse; *i)* asistencia social del agente y su familia; *j)* traslados y permutas; *k)* interponer recursos; *l)* reingreso; *m)* renunciar al cargo;

n) permanencia y beneficios para la jubilación o retiro; o) seguro mutual del agente y su familia».

- 255.** El Gobierno subraya que el perjudicado en ningún momento ha objetado la naturaleza de su asignación y sin embargo se asiste al extraño razonamiento de que las horas especiales no le podrían ser disminuidas por su carácter de dirigente sindical, por perjudicar su actividad, y que el Estado en esa instancia, comete un acto de discriminación, afectando a los Convenios núms. 87 y 98. El Gobierno afirma que el Sr. Víctor Hugo Dagfal no ha sido trasladado y que no se efectuó ningún descuento remuneratorio y no hubo ningún acto bajo ninguna circunstancia que pudiere haber perturbado su actividad sindical.
- 256.** Informa el Gobierno que, conforme a lo establecido por los decretos núms. 1706/88, 1898/89 y 1103/93, el Ministerio de Hacienda de la provincia se encuentra autorizado a habilitar horarios especiales de atención al público en la Dirección General de Rentas de la provincia, debiendo establecer su duración y la cantidad de personal necesario para cubrirlo, habiéndose delegado en el director de dicho organismo la determinación de los agentes que deberán concurrir a prestar servicios en los períodos indicados. La norma referida establece además que al personal que deba cumplir el doble horario le serán reintegrados los gastos adicionales que ello irrogue. En base a ello y por razones de servicio relativas a la afluencia de público y de índole económica-financiera (necesidad de incrementar la recaudación fiscal) el Organismo Recaudador dispuso habilitar un horario de tarde a tal efecto y en forma extraordinaria por el término de tres (3) horas diarias. Cabe aclarar que la elección, designación y desafectación del personal que deberá cumplimentar el mayor horario no se encuentra reglamentada constituyendo una facultad discrecional del señor Director de la Dirección General de Rentas en atención a las necesidades de servicios y organizativas internas, como así también la igualdad de derechos de todos los agentes de la repartición.
- 257.** Subraya el Gobierno que la medida cuestionada no significó una variación ilegítima de las condiciones laborales, sino el ejercicio del derecho — deber de administrar la dependencia a su cargo por parte de la autoridad. La circunstancia de ser el empleado público en cuestión un empleado público que presta servicios en la Dirección General de Rentas, le impide a éste alegar desconocimiento sobre este régimen, como asimismo asignarle implicancias o derivaciones inexistentes, fundadas en meras afirmaciones o deducciones, o pretender que la autoridad se aparte del régimen normativo que sustenta el instituto. Informa el Gobierno que existe efectivamente un recurso extraordinario contra el rechazo de amparo interpuesto por tutela sindical pendiente de resolución por parte de la Suprema Corte de la provincia de Mendoza (autos núm. 86573 carat. «Dagfal Víctor Hugo en J.; núm. 33465 carat. «Dagfal Víctor Hugo c/provincia de Mendoza p/amparo» p/casación e inconst»). Por último, el Gobierno insiste en que no hubo en ningún momento una desatención administrativa del Estado nacional, donde se verifique alguna afectación a su condición de dirigente sindical. La naturaleza de la asignación económica está supeditada a la causa concreta del incremento de la actividad y si ésta no se configura, el Estado no debe seguir pagándola bajo pena de dilapidar fondos públicos.

C. Conclusiones del Comité

- 258.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante objeta el retraso administrativo en el trámite de la simple inscripción gremial del Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA) que solicitó el 22 de marzo de 2004, y alega que aprovechando esta demora el gobierno de la provincia de Mendoza decidió modificar las condiciones de trabajo — más concretamente las relativas a los niveles remuneratorios al haber decidido su desafectación de horas especiales — del secretario general del SITEA.*

- 259.** *En cuanto al alegado retraso en el trámite de la simple inscripción gremial del SITEA, el Comité toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) el 22 de marzo de 2004 ingresó la solicitud de trámite de inscripción gremial del Sindicato de Trabajadores Estatales Autoconvocados (SITEA); 2) desde su ingreso hasta noviembre del año 2006 dicha solicitud fue objeto de distintas observaciones por parte de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales en virtud de la ley núm. 23551 y el decreto reglamentario núm. 467/88, ordenamientos que regulan la constitución y organización de las asociaciones gremiales en la República Argentina. Básicamente, las observaciones realizadas fueron las siguientes: a) al Estatuto, sobre el nombre adoptado, ya que no sólo abarca a empleados públicos sino también a privados. Se pretende incorporar a jubilados, pensionados y retirados, siendo ello improcedente en cuanto deben estar en relación de dependencia (artículos 25, 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo); b) algunos de los afiliados no pertenecen al sistema integrado de jubilaciones y pensiones o pertenecen al sistema provincial, y c) inobservancia del cupo femenino requerido por el decreto núm. 514/03; 3) las precitadas observaciones fueron enviadas y subsanadas por la organización querellante a lo largo de los años 2004, 2005 y 2006, habiéndose aprobado el proyecto por el cual se da curso al pedido de inscripción gremial de la entidad con fecha 10 de diciembre de 2006. Actualmente, se encuentra a la firma del señor Ministro, y 4) la gestión de la inscripción gremial de la organización querellante a través del Ministerio de Trabajo como Autoridad Administrativa del Trabajo, sigue su curso normal, no ha habido ninguna dilación en el otorgamiento de la misma, y está pronta a ser considerada inscripta.*
- 260.** *El Comité lamenta que para el trámite de simple inscripción de una organización sindical hayan trascurrido más de tres años y espera firmemente que dado que según el Gobierno ya se habrán subsanado las observaciones realizadas por la autoridad administrativa, encontrándose actualmente a la firma del Ministro de Trabajo el proyecto de resolución por el cual se da curso al pedido de inscripción gremial, se procederá en un futuro muy próximo a registrar la simple inscripción gremial del SITEA.*
- 261.** *En lo que respecta al alegato según el cual aprovechando la demora en el trámite administrativo de inscripción del SITEA, las autoridades de la provincia de Mendoza decidieron modificar las condiciones de trabajo — más concretamente las relativas a los niveles remuneratorios al haber decidido su desafectación de horas especiales — del secretario general del SITEA, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) las horas especiales no forman parte de la remuneración normal y habitual, sino que tienen relación con una causa concreta de incremento de la actividad y si esta situación no se verifica no tiene porqué el Estado seguir abonando; 2) no se ha conculcado ningún derecho de los garantizados por el Estatuto del Empleado Público de la provincia de Mendoza; 3) el Sr. Víctor Hugo Dagfal no ha sido trasladado y no se efectuó ningún descuento remuneratorio y no hubo ningún acto bajo ninguna circunstancia que pudiese haber perturbado su actividad sindical; 4) la elección, designación y desafectación del personal que deberá cumplimentar el mayor horario no se encuentra reglamentada constituyendo una facultad discrecional del señor Director de la Dirección General de Rentas en atención a las necesidades de servicios y organizativas internas, como así también la igualdad de derechos de todos los agentes de la repartición, y 5) existe efectivamente un recurso extraordinario contra el rechazo de amparo interpuesto por tutela sindical pendiente de resolución por parte de la Suprema Corte de la provincia de Mendoza.*
- 262.** *A este respecto, el Comité estima que no se encuentra en condiciones de determinar con todos los elementos necesarios si la decisión de no continuar asignando horas especiales al secretario general del SITEA ha sido motivada por la actividad sindical que éste desarrolla. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que dicte la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza en relación con el recurso extraordinario presentado por el secretario general del SITEA.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité lamenta que para el trámite de simple inscripción de una organización sindical hayan transcurrido más de tres años y espera firmemente que dado que según el Gobierno ya se habrían subsanado las observaciones realizadas por la autoridad administrativa, encontrándose actualmente a la firma del Ministro de Trabajo el proyecto de resolución por el que se le da curso al pedido de inscripción gremial, se procederá en un futuro muy próximo a registrar la simple inscripción gremial del SITEA, y*
- b) *el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la sentencia que dicte la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza en relación con el recurso extraordinario presentado por el secretario general del SITEA.*

CASO NÚM. 2500

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

Queja contra el Gobierno de Botswana presentada por la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU)

Alegatos: el querellante alega que el empleador incurrió en actos de injerencia en las cuestiones internas del sindicato, despidió a la totalidad de los dirigentes sindicales por haber presentado información sobre las escalas salariales durante las negociaciones colectivas y por incitar a los trabajadores a declarar una huelga para obtener mejores condiciones de trabajo, y despidió a 461 trabajadores empleados en tres minas de diamantes bajo pretexto de que cumplían tareas en servicios esenciales. Alega además que no se dispone de un procedimiento adecuado de solución de conflictos para tratar las demandas de esos trabajadores y que el Gobierno se abstuvo de intervenir a pesar de haber sido informado ampliamente de la situación; se alega también que el empleador recurrió indebidamente a la vía judicial con objeto de hostigar a los trabajadores y al sindicato, causando su desestabilización y perjudicándolo económicamente

264. La queja figura en una comunicación de la Federación de Sindicatos de Botswana (BFTU) de fecha 12 de junio de 2006. La BFTU suministró información en respaldo de la queja el 24 de julio de 2006.
265. El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de fecha 23 de febrero de 2007.
266. Botswana 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

267. En una comunicación de 12 de junio de 2006, el querellante afirma que la Debswana Mining Company despidió a 461 trabajadores en huelga de las minas de Orapa, Lerthakane y Jwaneng. Estos trabajadores fueron despedidos alegándose que cumplían tareas en servicios considerados esenciales y, en consecuencia, sujetos a la prohibición de recurrir a la huelga; el querellante afirma que el motivo del despido es injustificado dado que los puestos de trabajo de dichos trabajadores no están comprendidos en la definición de servicios esenciales.
268. El querellante afirma que el empleador también procedió al despido de dirigentes sindicales por haber presentado, en las reuniones de negociación con el empleador, información sobre la escala salarial de la totalidad de los trabajadores de la empresa Debswana, y otros trabajadores fueron despedidos aduciendo que incitaban a la huelga. Según el querellante, también se iniciaron acciones judiciales contra estos últimos por incitación a la huelga; cabe mencionar que, si bien finalmente dichas acciones no prosperaron, generaron un clima de temor y desestabilización en las actividades sindicales. Las acciones judiciales emprendidas forman parte de una estrategia general del empleador de recurrir a la justicia para perturbar el derecho de los trabajadores de ejercer el derecho de huelga y perjudicar económicamente a la organización sindical. El querellante alega además que la empresa realizó declaraciones de inusitada violencia en los medios de comunicación con el propósito de desacreditar a los trabajadores, una conducta que puede considerarse, indirectamente, como una incitación a la huelga.
269. El querellante indica que no existe un procedimiento rápido de solución de conflictos para tratar la disputa y que, si bien solicitó al Gobierno que procediera al reintegro de los trabajadores despedidos, éste no realizó ningún esfuerzo para resolver la cuestión.
270. En una comunicación de 24 de julio de 2006, el querellante proporciona nuevas informaciones en respaldo de los alegatos formulados previamente. Señala que, tras el despido de los 461 trabajadores y dirigentes sindicales de la Debswana Mining Company, y del despido de cuatro trabajadores de la mina BCL, delegados sindicales de esta empresa en el Sindicato de Mineros de Botswana (BMWU), la organización sindical encomendó la realización de una investigación para el esclarecimiento de los hechos. La misma se llevó cabo los días 14 y 15 de mayo de 2005 por el Sr. C.T.O Phikane y la Sra. S. Dingalo.
271. La investigación tenía los objetivos siguientes: 1) entrevistar a las partes interesadas; 2) investigar las causas determinantes de la huelga que provocaron al despido de 461 trabajadores de la empresa Debswana; 3) investigar el motivo del despido de los integrantes del comité de sección del BMWU en la mina BCL; 4) investigar las razones del despido del presidente y del secretario general del BMWU 5) formular recomendaciones sobre la cuestión; y 6) presentar un informe a la secretaría del BFTU para el 18 de mayo de 2005. Se entrevistaron a las personas siguientes:

- Sr. Jack Thagale, secretario general del BMWU;
- Sr. M. Rabasimane, delegado sindical en la mina Jwaneng;
- Sr. Johnson Gabonewe, anteriormente personal de seguridad;
- Sr. Bokopaano Phirinyane, anteriormente ayudante de compras;
- Sr. Chakalisa Masole, presidente del BMWU de las minas Orapa-Lethakane.

272. En relación con los hechos que provocaron la huelga que culminó en el despido del personal, la organización querellante afirma que, a tenor de las entrevistas llevadas a cabo en el marco de la investigación, la falta de armonía en las relaciones laborales existía desde 2003. Para mejorar esta situación, la empresa Debswana había encomendado a un consultor la preparación de un documento que incluyera iniciativas para el fortalecimiento de las relaciones laborales, una labor que se concretó con la presentación, el 23 de marzo de 2003, del denominado informe Nupen. A pesar de estos esfuerzos, la situación no mejoró, y el BMWU y los trabajadores de la empresa siguieron presentando quejas de favoritismo en el lugar de trabajo.

273. Según el querellante, la situación se deterioró cuando el Sr. B. Marole fue designado nuevo director gerente de la empresa. El día de la recepción ofrecida al asumir su cargo, los trabajadores realizaron una manifestación pacífica para expresar su oposición al nombramiento. El querellante alega que esta manifestación alteró visiblemente al Sr. Nchindo, director gerente saliente, que durante la manifestación acusó a los miembros de la unidad de negociación de comportarse de manera caprichosa y pueril. Según el querellante, esta acusación hacía referencia a un incidente, producido en marzo de 2003, cuando el entonces Director propuso pagar una bonificación de 2.500 pula (BWP) a los empleados comprendidos en la categorías A1 a 4. El querellante añade que, en vista de que las bonificaciones para el personal directivo de la región ascendían a 95.000 BWP, la oferta formulada promovió un considerable malestar entre los afiliados sindicales, algunos miembros del personal directivo, y en algunos directivos designados por el Gobierno, entre los que cabe mencionar al Secretario permanente del Ministerio de Energía, y también integrante del directorio de la Debswana Mining Company.

274. El querellante sostiene además que al tiempo de iniciarse las negociaciones para el período 2004-2005, los agentes negociadores del BMWU tenían conocimiento de que se otorgaban bonificaciones al personal de dirección desde 1997, y la dirección de la empresa tampoco ignoraba que la cuestión de las bonificaciones se plantearía en la negociación. Durante las negociaciones, la dirección propuso un régimen de retribuciones basado en la productividad con arreglo al cual se concederían bonificaciones cuando en todas las minas de la empresa se alcanzaran determinados objetivos de producción. El BMWU rechazó esta oferta, dado que existían varios factores — incluida la interrupción de actividades por motivos mecánicos — que podrían impedir el logro de los objetivos, e insistió en su demanda de que se concediera una bonificación de 25.000 BWP.

275. Según el querellante, las negociaciones quedaron estancadas al negarse las partes a aceptar compromisos. En julio de 2004, el BMWU declaró la existencia de un conflicto respecto de la cuestión. Sin embargo, la dirección de la empresa expresó su desacuerdo sobre la interpretación de la cláusula 10 del convenio colectivo, en la que se prevé el procedimiento a seguir en caso de declararse la existencia de un conflicto. El asunto fue remitido al Comisionado de Trabajo, que determinó procedente la declaración de conflicto formulada por el sindicato. La mediación que se llevó a cabo resultó infructuosa al mantener el empleador su propuesta de otorgar una bonificación del 6 por ciento y un aumento salarial del 8 por ciento. Tras el fracaso de la mediación, el sindicato manifestó su intención de declarar la huelga. El querellante señala que el Comisionado de Trabajo indicó que si se

establecían normas al respecto, la huelga sería considerada legal, una posición que no fue compartida por el empleador.

- 276.** El querellante subraya que, una vez elaboradas las normas relativas a la huelga, se requirió al empleador que indicara cuáles eran los departamentos que se consideraban servicios esenciales. El empleador presentó una lista de servicios esenciales que incluía prácticamente casi todos los departamentos, incluidos los encargados de la limpieza y jardineros. Además, al tiempo que se preparaban las normas relativas a la huelga, los abogados del empleador notificaron al sindicato una prohibición judicial de la huelga.
- 277.** El querellante afirma que el Presidente de Botswana mantuvo reuniones con miembros de la comisión directiva del sindicato. En la reunión, los dirigentes sindicales expresaron su acuerdo con el requerimiento presidencial de que se le diera un plazo de cinco días para intercambiar opiniones con la dirección de la empresa. Al término de ese plazo, el Presidente se comunicó telefónicamente con el sindicato y manifestó haber dado instrucciones a la dirección a fin de que reanudara las negociaciones y que elevara los términos de su ofrecimiento.
- 278.** Al reanudarse las negociaciones, la dirección propuso una bonificación del 10 por ciento, y un aumento salarial del 10 por ciento. El querellante añade que el empleador notificó esta propuesta directamente a los afiliados del sindicato en una reunión informativa especial de fecha 10 de agosto de 2004, informando que si ésta no era aceptada a las 16 horas del 11 de agosto de 2004, la retiraría y confirmaría la oferta de un seis por ciento y del ocho por ciento, respectivamente, de aumento de la bonificación y de los salarios.
- 279.** El sindicato propuso que se celebrara una reunión de la Comisión paritaria de negociación el día 13 de agosto, pero la dirección informó que no estaría disponible hasta el día 16 de agosto de 2004. En esa fecha, la dirección hizo saber al sindicato que se había decidido confirmar la oferta del seis por ciento de aumento de la bonificación y del ocho por ciento de aumento de los salarios.
- 280.** De acuerdo a lo manifestado por el querellante, los trabajadores de la empresa pidieron a los representantes sindicales que autorizaran la huelga. A pesar de la prohibición judicial, los trabajadores realizaron una huelga del 23 de agosto al 6 de septiembre de 2004. El querellante sostiene que en ese estado de la situación, era imposible controlar a los trabajadores.
- 281.** En respuesta a la huelga, la empresa inició acciones judiciales contra la comisión directiva del sindicato por desacatar la decisión del tribunal; sin embargo, la acción fue desestimada por el Tribunal de Trabajo, que se declaró incompetente.
- 282.** El 24 de agosto de 2004, la empresa Debswana despidió a 461 trabajadores. El querellante alega que si bien la huelga fue considerada ilegal, el hecho de que sólo se despidiera a 461 trabajadores — de un total de 3.900 participantes en la huelga — y los criterios empleados para escoger a los trabajadores objeto del despido, resultaban injustificados y además vulneraban el reglamento disciplinario de la empresa. En cuanto a los empleados que se reintegraron a sus actividades, el querellante indica que se les formularon advertencias por escrito válidas durante un período de 24 meses, mientras que en virtud del reglamento disciplinario de la empresa las advertencias conminatorias formuladas por escrito tienen una validez de 12 meses contados a partir de la fecha de su emisión.
- 283.** El querellante añade que determinadas personas fueron el objetivo deliberado de sanciones injustificadas. Por ejemplo, se despidió al Sr. Bokopaano Phirinyane, ayudante de compras en el departamento de materiales, aunque su puesto de trabajo no corresponde a la categoría de servicios esenciales y que además se encontraba enfermo y

hospitalizado durante la mayor parte del período de huelga. Además, según el querellante, el Sr. Chakalisa Masole, secretario de la sección local del BMWU de las minas Orapa-Letlahkane, fue acusado de influir sobre los trabajadores para que no desalojaran las viviendas proporcionadas por la empresa durante el período comprendido entre el 24 de agosto y el 6 de septiembre de 2004, aunque éste se encontraba en uso de licencia desde el 16 de agosto y el 14 de septiembre de 2004, atendiendo a su esposa enferma que finalmente falleció. El Sr. Masole fue intimado a comparecer a una audiencia judicial y actualmente se encuentra a la espera de la sentencia en el proceso que se le sigue.

Despido de cuatro integrantes del comité de sección del BMWU en la mina BCL, en Selibe Pikwe

- 284.** El querellante afirma que en julio de 2003, la dirección de la mina BCL presentó una propuesta de estructura salarial al BMWU, que encomendó a un consultor la elaboración un estudio sobre la estructura salarial de la fuerza de trabajo de la mina BCL. Una de las conclusiones del estudio fue que el director general de la mina BCL percibía la remuneración más elevada que cualquier otro director general en el mercado de trabajo. El informe fue comunicado a la dirección de la mina; otra de las recomendaciones formuladas fue que se pagaran a los empleados los salarios a las tasas vigentes en el mercado.
- 285.** El querellante alega que el 7 de abril de 2004, la dirección solicitó que se le informaran los nombres de los nuevos miembros electos de la comisión directiva del sindicato y requirió específicamente que no se reeligieran al Sr. Mogende y al Sr. Kabelo Oitsile, presidente y secretario del comité, respectivamente; no obstante, ambos fueron reelectos,
- 286.** Las negociaciones entre el sindicato y la empresa se llevaron a cabo del 8 al 10 de junio de 2004. En las mencionadas negociaciones, la dirección expresó su acuerdo con la propuesta del sindicato relativa a la estructura salarial que figuraba en el informe presentado, indicando que utilizaría dicho informe para elaborar una nueva estructura. Las dos partes suscribieron un acuerdo al respecto el 13 de julio de 2004.
- 287.** El querellante indica que el 13 de julio de 2004, la dirección se dirigió por escrito al sindicato para que se le informara el nombre de las personas que había presentado la información confidencial sobre la empresa contenida en el informe antes mencionado. En su respuesta, formulada el día siguiente, el sindicato indicó qué estudio incluido en el informe se había elaborado por la consultora Boko, Mothala and Company. El 21 de julio de 2004, la dirección envió otra comunicación requiriendo los nombres de las personas de las que se había obtenido información confidencial. El sindicato respondió el 23 de julio de 2004, señalando que ignoraba la manera en que ésta se había obtenido; no obstante esta respuesta, el 28 de julio la empresa envió otra carta recabando la misma información.
- 288.** El 30 de julio de 2004, la dirección se comunicó telefónicamente con los 13 miembros del comité sindical, indicándoles que concurrieran a las oficinas de la empresa para retirar las cartas en las que se les notificaba que estaban suspendidos en sus actividades. Los abogados de la empresa impugnaron judicialmente las suspensiones; sin embargo, la demanda fue desestimada por el Tribunal Superior por motivo de incompetencia de jurisdicción.
- 289.** El querellante alega que posteriormente se autorizó a cuatro miembros del comité a reintegrarse a sus actividades por haber cumplido las condiciones de la suspensión; otros cuatro fueron convocados a sus puestos de trabajo en la primera semana de octubre de 2004. Sólo continuaron suspendidos los Sres. Mogende, Oitile, Molemoge, Buka y Keakitse.

- 290.** El 5 de octubre de 2004, los miembros del comité sindical mencionados anteriormente fueron convocados a la mina. Según indica el querellante, se les comunicó por escrito que se les levantaba la suspensión; por el contrario, el Sr. Molemoge fue despedido de la empresa y los otros cuatro miembros restantes fueron acusados de: 1) posesión ilegal de información confidencial; 2) negativa a revelar la fuente de la información confidencial en su posesión; 3) negativa a revelar los nombres de las personas que les habían suministrado información confidencial; y 4) presentar pruebas falsas con intención fraudulenta. Los días 18 y 19 de octubre de 2004, se celebraron audiencias judiciales con la comparecencia de los miembros del comité antes mencionados; el 15 de noviembre de 2005 se decretó que su despido estaba justificado. Se interpusieron recursos pero la decisión quedó confirmada.
- 291.** El querellante alega, en particular, que el Sr. Jack Tlhagale, secretario general del BMWU fue acusado por haber preguntado al asistente del director general de la empresa si ésta estaba en conocimiento de que el Sr. Lebotse, anterior secretario general, se había reunido con la dirección en Gaborone. El Sr. Tlhagale fue acusado de: 1) deshonestidad deliberada; 2) tentativa de obtener información del personal de secretaría de la dirección por medios ilícitos; 3) violación del contrato de trabajo; 4) llevar a cabo una investigación ajena al trabajo en horas laborables. El querellante afirma que el Sr. Tlhagale había solicitado previamente a la audiencia un formulario de queja que le fue denegado; además, deben señalarse vicios de procedimiento dado que, aunque la ley autoriza la presencia del acusado en todos los actos procesales, no se le permitió asistir a la declaración de un testigo de la empresa.
- 292.** El 11 de abril de 2005, el querellante y la dirección fueron convocados a una mediación a la oficina laboral del distrito; sin embargo, la dirección excusó su inasistencia, afirmando no estar preparada para la audiencia.
- 293.** El querellante sostiene que los miembros del comité en cuestión sólo tomaron conocimiento de la información relativa a la estructura salarial de la empresa en la exposición formulada por el consultor, que confirmó posteriormente, por comunicación de fecha 22 de octubre de 2004, que la información relativa a la estructura salarial de la empresa no se había obtenido de los dirigentes sindicales. Añade que en la reunión de la comisión paritaria de negociaciones celebrada el 10 de junio de 2004, la dirección rechazó el pedido sindical de que se proporcionara información sobre la estructura salarial, alegando que no consideraba pertinente facilitar información sobre los salarios de los trabajadores ajenos a la unidad de negociación, y únicamente se suministró al sindicato un libro de costos, un informe mensual y una declaración de estado financiero, confirmada por una auditoría. A pesar de lo expuesto, el querellante reitera que se trató a los dirigentes sindicales de manera injustificada y fueron deliberadamente objeto de sanciones debido a sus actividades sindicales y en violación de los principios de la libertad sindical.
- 294.** El querellante adjunta a la comunicación de 24 de julio varios documentos en respaldo de la queja, que incluían principalmente las comunicaciones entre el BMWU y la dirección de la empresa Debswana. La documentación mencionada incluye, en particular: 1) una carta de fecha 21 de julio de 2006 enviada por el BMWU a la dirección de Debswana en la que se acusa a la empresa de favoritismo, con objeto de beneficiar a una facción disidente del BMWU; y 2) una notificación de Debswana a los trabajadores de la empresa, de 10 de julio de 2006, por la que se rechazan las acusaciones de injerencia y favoritismo en las cuestiones internas del BMWU y se reitera su política de no injerencia.
- 295.** El querellante adjunta además una copia del Memorando de Acuerdo suscrito entre el BMWU y la Debswana Mining Company, de 24 de febrero de 2000. El artículo 11 del Acuerdo, referido a la huelga, se acompaña en anexo.

B. Respuesta del Gobierno

- 296.** En su comunicación de 23 de febrero de 2007, el Gobierno indica que la Debswana Mining Company se ocupa de la explotación de minas en Orapa, Jwaneng y Letlhakane, y que la empresa reconoce al BMWU como agente de negociación colectiva en nombre de sus afiliados. Este reconocimiento fue instrumentado en un convenio colectivo, conocido como Memorando de Acuerdo
- 297.** Según el Gobierno, el BMWU constituyó secciones en cada una de las minas de cuya explotación se encarga Debswana. El estatuto del sindicato prevé el establecimiento y funcionamiento de comités de sección, así como de un Comité Ejecutivo Nacional (CEN); todas las elecciones sindicales a nivel seccional y nacional se llevaron a cabo sin injerencia de la dirección de la mencionada empresa.
- 298.** En 2004, el BMWU eligió un nuevo Comité Ejecutivo Nacional. El Sr. Chimbidzani Chimidza, presidente del comité de sección de Orapa, y el Sr. Jack Tlhagale, presidente del comité de sección de Jwaneng fueron electos presidente y secretario general, respectivamente.
- 299.** Los afiliados de siete de las 12 secciones sindicales del BMWU, incluidos las de las minas de Orapa y Letlhakane, impugnaron la legitimidad de la elección de Chimidza y Tlhagale al Comité Ejecutivo Nacional, dado que ninguno de ellos eran afiliados inscritos como lo exige el estatuto del BMWU. En respuesta, el Comité Ejecutivo Nacional, disolvió el comité de sección de Orapa, cuyos miembros impugnaron la disolución considerando que infringía el estatuto de creación, por no haberse respetado el procedimiento previsto de disolución de las secciones. El comité de sección de Orapa, mediante carta de 14 de julio de 2005 dirigida al Comité Ejecutivo Nacional, declaró su disolución nula y sin ningún valor.
- 300.** En octubre de 2005, las siete secciones convocaron un congreso de delegados para deliberar sobre los problemas internos de BMWU — con arreglo a su estatuto, el congreso de delegados es el órgano supremo del sindicato para la adopción de decisiones. No obstante, el Comité Ejecutivo Nacional interpuso un recurso, con resultado favorable, ante el Tribunal Superior de Botswana para obtener una orden de prohibición de la reunión del congreso; además, en virtud de dicha orden se requirió a los dirigentes de los siete comités de sección que restituyeran al Comité Ejecutivo Nacional los fondos de las cuentas de las mencionadas secciones; los dirigentes de los comités de sección se negaron, no obstante, a dar cumplimiento a la resolución del tribunal.
- 301.** Según el Gobierno, en noviembre de 2005, el Comité Ejecutivo Nacional solicitó al Tribunal Superior de Botswana que dictara una orden declaratoria respecto de la legitimidad de su posición respecto del BMWU. El 25 de abril de 2006, el Tribunal emitió una orden declarando que el Comité Ejecutivo Nacional estaba a cargo legítimamente de las cuestiones del sindicato. Al igual que en la orden precedente, se exigía que los fondos de las cuentas de los comités de sección se transfirieran al Comité Ejecutivo Nacional. El Tribunal superior decidió que, al no proceder a la transferencia de los fondos al Comité Ejecutivo de conformidad con lo ordenado, los dirigentes de sección habían incurrido en desacato de la orden del tribunal, intimándolos en consecuencia a transferir los fondos en un plazo de cinco días bajo pena de seis meses de prisión. Los dirigentes sindicales no dieron cumplimiento a lo ordenado y fueron condenados a penas de seis meses de prisión; las órdenes son actualmente objeto de recurso ante el Tribunal Superior.
- 302.** El Gobierno afirma que, de conformidad a lo manifestado por la empresa Debswana, existen pruebas de que existentes divisiones en el seno del BMWU y, al parecer, un cierto número de trabajadores de las minas han renunciado a esta organización y tratan de formar

un nuevo sindicato. La empresa Debswana no ha intervenido ni participado en este conflicto sindical interno. Sin embargo, debido a esta situación conflictiva ha resultado difícil mantener relaciones laborales armoniosas. La empresa mantuvo varias reuniones con el BMWU a las que asistieron representantes de los grupos adversos del comité de sección de Orapa, cada uno de ellos reivindicando ser el único representante legítimo del BMWU, y también reuniones con el BMWU a las que asistió el comité presuntamente disidente de sección de Orapa

- 303.** Después de la orden del Tribunal Superior de abril de 2006, que declaró al Consejo Ejecutivo Nacional como representante legítimo del BMWU, dicho Consejo insistió para que se excluyese de las reuniones al comité seccional disidente de la mina de Orapa. Tras mantener discusiones con el BMWU, la empresa Debswana decidió reunirse con este sindicato sobre esta base y reconoció al grupo designado por el Consejo Ejecutivo Nacional como representativo del BMWU en la mina de Orapa. El Gobierno señala que la empresa Debswana actuó en ese sentido pese a las objeciones planteadas por aquellos que reivindicaban ser el único comité de sección elegido legítimamente y al apoyo de un número considerable de afiliados del BMWU. Entre estas objeciones cabe mencionar que: 1) el comité de sección de Orapa respaldado por el Consejo nunca fue elegido por la generalidad de los afiliados en 2005, como éste alega; 2) algunos miembros del comité nunca fueron afiliados al sindicato, debido a que eran empleados y, por consiguiente, no reunían las condiciones para ocupar cargos sindicales; y 3) el Consejo Ejecutivo Nacional recurrió a un referéndum para expresar su apoyo al comité de su preferencia, en lugar de convocar a elecciones generales, como lo exige el estatuto constitutivo del BMWU.
- 304.** El Gobierno sostiene que en agosto de 2006, Debswana concertó un acuerdo con el BMWU, y que la conducta de la empresa estuvo en conformidad con la determinación del Tribunal Superior según la cual el CEN es el representante legalmente electo. Con todo, la empresa manifestó que en el BMWU se habían registrado un número considerable de renunciadas, especialmente en la mina de Orapa. El Gobierno añade que el 1.º de septiembre de 2006, la oficina de Registrador recibió una solicitud de registro de una nueva organización sindical, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Minería y Afines.
- 305.** En relación con los alegatos relativos a los despidos masivos consecuencia de la huelga en la Debswana Mining Company, el Gobierno indica que las negociaciones salariales entre la empresa y el BMWU se iniciaron en marzo de 2004. En junio de 2004, al no haber llegado ambas partes a un acuerdo, el BMWU sometió la cuestión a la mediación del Comisionado de Trabajo.
- 306.** En la reunión de mediación, el sindicato informó de su intención de declarar la huelga que tendría efecto a partir del 26 de julio de 2004. La empresa Debswana solicitó al Tribunal de Trabajo que prohibiera la huelga prevista; el 6 de agosto de 2004, el mencionado tribunal declaró la ilegalidad de la huelga por los motivos siguientes:
- la huelga prevista infringía el procedimiento de solución de conflictos establecido en el convenio colectivo (Memorando de Acuerdo) concertado entre Debswana y el BMWU;
 - el BMWU no llevó a cabo una votación para decidir la realización de la huelga, como lo requiere su estatuto constitutivo;
 - existía un conflicto pendiente en cuanto a la interpretación de qué se entiende por servicios esenciales, como se prevé en el Memorando de Acuerdo.

- 307.** El BMWU interpuso un recurso contra la decisión del Tribunal de Trabajo, que fue confirmada por el Tribunal de Apelación el 28 de septiembre de 2004. El Gobierno agrega que, a pesar de esa sentencia, el BMWU convocó a sus afiliados a iniciar una huelga el 23 de agosto de 2004.
- 308.** Los días 21 y 22 de agosto de 2004, el Tribunal del Trabajo dictó resoluciones notificando a los afiliados del BMWU de las secciones sindicales de las minas de Jwaneng, Orapa y Letlhkane — que habían comunicado su intención de declarar la huelga a partir del 23 de agosto de 2004 — que la huelga prevista no acataba la resolución del tribunal de 6 de agosto de 2004 determinando que infringía la Ley de Conflictos Laborales. En las mencionadas resoluciones, el Tribunal había dispuesto que los comités directivos de sección celebraran reuniones generales durante la noche anterior al comienzo de la huelga para comunicar a los afiliados que debían cumplir las decisiones del Tribunal y desistir de su propósito de iniciar una huelga ilegal. Además, el Tribunal ordenó al BMWU que no alentara, incitara, apoyara o de otro modo influyera a sus afiliados a iniciar una huelga ilegal. Según el Gobierno, se dieron instrucciones específicas a los miembros de los comités directivos a fin de que formularan una declaración por escrito dirigida a los afiliados manifestando inequívocamente que la huelga contravenía la resolución del Tribunal de 6 de agosto de 2004.
- 309.** El 21 de agosto de 2004 se llevó a cabo una reunión en la mina de Orapa, a la que también concurrieron dirigentes sindicales de las minas de Jwaneng y BCL. El Gobierno declara que en la reunión los dirigentes informaron a los afiliados que:
- a juzgar por la huelga ilegal realizada recientemente en la mina BCL, y a la intervención de carácter político que tuvo como consecuencia, era más conveniente que los afiliados recurrieran sin más trámite a una huelga considerada ilegal, en lugar de seguir el procedimiento establecido para declarar una huelga legal, en vista de que las huelgas ilegales no estaban sometidas a las reglas y plazos previstos para las huelgas en la Ley de Conflictos Laborales;
 - deberían adherirse a la huelga los trabajadores que cumplen tareas en servicios esenciales y, de ese modo, se interrumpirían los servicios de abastecimiento de agua y de electricidad, un hecho que tendría repercusiones considerables en las minas y sería un factor de presión sobre la dirección.
 - de participar en la huelga ilegal un número suficiente de trabajadores, no habría despidos, sino que por el contrario, la empresa se vería obligada a ceder y aceptar las demandas de los trabajadores.
- 310.** En la reunión, los dirigentes del BMWU instaron también a los trabajadores de las minas de Orapa y Letlhkane a adherirse a la huelga ilegal de los trabajadores de la mina Jwaneng, fuesen o no afiliados al sindicato. Se decidió que los trabajadores de ambas minas apoyaran la huelga, que se iniciaría el 23 de agosto de 2004. De hecho, la huelga comenzó el 23 de agosto de 2004 y continuó hasta el 6 de septiembre de 2004, es decir, un total de 13 días.
- 311.** El Gobierno afirma que los dirigentes del BMWU habían reconocido, bajo juramento, que la huelga era ilegal, y que no podía justificarse que el sindicato recurriera a la huelga ni por la conducta de la Debswana Mining Company, ni por el argumento de que no le quedaba al BMWU otra opción que declarar una huelga, incluso considerada ilegal. Por el contrario, la decisión de la organización sindical de infringir las disposiciones de la Ley de Conflictos Laborales podía calificarse de calculada e intencional. Señala además que, basándose en las pruebas de que disponía la empresa, los dirigentes del BMWU, al instar a los trabajadores que cumplían tareas en servicios esenciales (incluido el personal de

enfermería) a que participaran en la huelga, tenían el propósito, mediante su actividad ilegal, de causar el máximo daño posible a la empresa, a los trabajadores que no participaban, y a las comunidades en las que la empresa Debswana lleva a cabo sus actividades de explotación minera.

312. En relación con el despido de los afiliados al BMWU que se desempeñan en servicios esenciales, el Gobierno afirma que la Ley de Conflictos Laborales identifica los servicios esenciales que figuran en una lista contenida en dicha ley en los que se imponen limitaciones al derecho de huelga. Sin embargo, el hecho de que la legislación enumere en una lista los servicios esenciales no obstante a que un empleador y un sindicato acuerden, con plena libertad y sin interferencias, que determinados servicios y funciones deben considerarse como esenciales y, en consecuencia, se establezcan limitaciones al derecho de huelga en los puestos de trabajo pertenecientes a esa categoría. Según el Gobierno, en la cláusula 11 del Memorando de Acuerdo concluido entre el BMWU y Debswana se clasifica un cierto número de servicios considerados esenciales, incluidos los relativos a los hospitales, escuelas, seguridad, saneamiento, eliminación de residuos, electricidad, abastecimiento de agua, bomberos, seguridad en las minas y transporte. La clasificación de los mencionados servicios como esenciales, tiene en cuenta el hecho de que las operaciones mineras de Debswana se realizan en zonas alejadas y que es más bien la empresa y no las autoridades locales, la responsable del suministro de esos servicios. El Gobierno puntualiza que, con anterioridad a la huelga, la empresa Debswana recordó sistemáticamente a los trabajadores que, individual o colectivamente, cumplían tareas en los servicios esenciales y que regía para ellos la prohibición del derecho de huelga; además, había proporcionado al BMWU una lista con los nombres de los trabajadores afectados a tales servicios, como se estipulaba en el acuerdo.

313. Según el Gobierno, durante la huelga se perturbaron, en diverso grado, todos los servicios considerados esenciales en virtud del acuerdo. Además, la dirección de la empresa mantuvo un seguimiento estrecho de los niveles de perturbación de los servicios en el desarrollo de las operaciones mineras, formulando las conclusiones siguientes:

- Servicios hospitalarios – Más de la mitad de los servicios de enfermería y auxiliares se adhirieron a la huelga, con la consecuencia de la paralización de los servicios de enfermería y lavandería, comprometiéndose así los niveles de salud pública, y poniendo en peligro el bienestar y la vida de los pacientes.
- Servicios de seguridad – La ausencia del personal de estos servicios de seguridad se tradujo en la falta de recursos humanos en los puntos de control, en perjuicio de los controles para la protección de las piedras preciosas, tanto en términos de control en general como de registro.
- Servicios auxiliares de las actividades generales – Ausencia de servicios de cocina y de personal de atención en los comedores en sectores críticos, por ejemplo, el hospital y alojamiento de aprendices y personal soltero.
- Servicios de transporte – Los conductores disponibles de vehículos se vieron obligados a cumplir tareas durante períodos prolongados en un esfuerzo para asegurar el transporte afectado a los servicios esenciales y de los trabajadores que continuaron sus actividades.
- Servicios de abastecimiento de agua – Se puso en peligro el suministro debido a la indisponibilidad de algunos pozos que no pudieron repararse o mantenerse en funcionamiento debido a la ausencia del personal.

- Eliminación de residuos y saneamiento – Ausencia de personal en los sitios de descarga, con repercusiones perjudiciales en el medio ambiente, y perturbaciones en la recogida y eliminación diaria de residuos.

- 314.** En consecuencia, Debswana tomó medidas disciplinarias contra los trabajadores que transgredieron el convenio colectivo, con inclusión del despido sumario del personal en huelga afectado a los servicios esenciales. En julio de 2005, transcurrido casi un año desde la huelga, el BMWU presentó un recurso ante el Tribunal de Trabajo solicitando que se aceptara la interposición tardía del recurso contra el despido injustificado de 461 trabajadores. La causa fue vista parcialmente en septiembre de 2006, mientras que la acción principal, en la que los empleados despedidos reclaman la reparación por despido injustificado, está pendiente de resolución.
- 315.** Según el Gobierno, unos 2000 trabajadores recibieron advertencias conminatorias por escrito por haber tomado parte en la huelga ilegal. La advertencia tenía una validez de 12 meses respecto de los que hubiesen participado en la huelga durante menos de siete días, y de 24 meses respecto de aquellos cuya participación fuere mayor de siete días. En una reunión posterior a la huelga en el marco de una iniciativa para mejorar las relaciones laborales, el BMWU expresó su oposición a las advertencias formuladas con una validez de 24 meses, por no estar previstas en el reglamento disciplinario. Como consecuencia de la apelación del sindicato, Debswana aceptó reducir el plazo de validez de las advertencias a 12 meses; a la fecha de presentación de la queja por el BMWU, los plazos ya habían vencido.
- 316.** En cuanto a al Sr. Chakalisa Masole, el Gobierno puntualiza que fue advertido por escrito por incitar a los trabajadores despedidos a que no desalojaran las viviendas de la empresa; el plazo de dicha advertencia ya ha vencido.
- 317.** En relación con el alegato de que la Debswana Mining Company recurre a la justicia para debilitar al sindicato, el Gobierno señala que esta empresa inició una acción por desacato contra los dirigentes del BMWU por incumplimiento deliberado de la resolución judicial que prohíbe la huelga y por instigar a los trabajadores a participar en una huelga ilegal. Debswane mantuvo a este respecto que las partes debían respetar y cumplir las resoluciones judiciales no solamente para poner término al conflicto, sino también para promover la confianza en el sistema judicial y la observancia de las leyes que regulan las relaciones entre el sindicato y la dirección de la empresa. La acción por desacato de la orden de la iniciada por Debswane fue rechazada por el Tribunal de Trabajo por considerarse incompetente para examinarla. La empresa no recurrió esta decisión, ni inició acciones por desacato.
- 318.** Por lo que respecta al alegato de que Debswana había formulado declaraciones en términos violentos, en menoscabo de los trabajadores, el Gobierno afirma que durante la huelga y con posterioridad a ésta, el BMWU había realizado una campaña de prensa en contra de la empresa, teñida de violencia verbal. En particular, los dirigentes de esa organización sindical formularon alegatos despectivos y difamatorios contra algunos miembros de la dirección de Debswana; sin embargo, la empresa no adoptó ninguna medida contra los dirigentes en cuestión del BMWU.
- 319.** En relación con el despido de cuatro delegados sindicales de la mina BCL, el Gobierno sostiene que el 9 de junio de 2004, mientras se llevaban a cabo negociaciones salariales, delegados sindicales del BMWU dieron lectura a un documento preparado por el sindicato basado en información privada y confidencial. Pese a las solicitudes presentadas oficialmente, dichos sindicalistas se negaron a divulgar la fuente de la información confidencial en su posesión; en consecuencia, la dirección de la mina BCL decidió tomar medidas disciplinarias contra ellos, estimando que eran culpables de falta grave y de

infracción del contrato de empleo. Se concedió a dichos dirigentes la oportunidad de recurrir a la sanción de despido que les fue impuesta.

- 320.** En la instancia de apelación concluida en diciembre de 2004, se confirmaron las conclusiones de falta grave y la sanción de despido. En abril de 2005, el funcionario regional de trabajo intervino en el litigio sobre el despido de los dirigentes sindicales en carácter de mediador, pero las partes no llegaron a un acuerdo y la causa fue remitida al Tribunal de Trabajo. En esa instancia, ninguno de los sindicalistas alegó en su defensa que su despido estuviese motivado por los cargos que ocupaban en la organización o por sus actividades sindicales.
- 321.** En cuanto al alegato del querellante según la cual el mecanismo de solución de conflictos en vigor es inadecuado, el Gobierno sostiene que en virtud del procedimiento establecido por la Ley de Conflictos Laborales, cuando la mediación no permitiera resolver un conflicto, éste debería someterse al Tribunal de Trabajo.
- 322.** Por lo que respecta a la petición del BFTU en el sentido de que se reincorporase a los trabajadores despedidos, el Gobierno señala que no puede dar curso favorable a la solicitud de reincorporación de los dirigentes sindicales mientras se encuentre pendiente de decisión ante el Tribunal de Trabajo el litigio concerniente a su despido por falta grave. Además, las partes interesadas son entidades independientes a las que el Gobierno no puede imponerles unilateralmente una decisión; en cambio, éstas pueden recurrir, y en efecto, así lo han hecho, a los procedimientos en vigor para la resolución de un conflicto.

C. Conclusiones del Comité

- 323.** *El Comité observa que en el presente caso se alega lo siguiente: el despido de 461 trabajadores y sindicalistas por haber realizado una huelga ilegal; el despido de cuatro delegados sindicales; la injerencia del empleador en las cuestiones internas del sindicato; y la incapacidad del Gobierno para establecer un procedimiento adecuado para la solución de conflictos, así como su omisión de intervenir en el diferendo entre el BMWP y la Debswana Mining Company.*
- 324.** *En relación con el despido de 461 trabajadores tras la huelga que se llevó a cabo del 23 de agosto al 6 de septiembre de 2004, el Comité toma nota de la declaración del querellante en el sentido de que, si bien la huelga fue considerada ilegal, el despido de 461 trabajadores — sobre un total de 3.900 participantes — era injustificado. El querellante alega que con anterioridad a la huelga, el empleador había presentado una lista de las personas empleadas en los servicios esenciales, de conformidad con lo establecido en el Memorando de Acuerdo; sin embargo, la lista presentada incluía trabajadores que cumplían funciones en departamentos que no forman parte de los servicios clasificados como esenciales en el Memorando de Acuerdo, incluidos el personal de limpieza y jardineros. El Comité recuerda, a este respecto, que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse 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 la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 576].*
- 325.** *El Comité observa que, de manera general, la lista contenida en el convenio colectivo, que no se limita al sector minero y comprende el suministro de servicios a la comunidad en su conjunto, corresponde a la noción de servicios esenciales. Aunque algunos servicios enumerados en el convenio, tales como los de recolección de basura y transporte, van más allá de los servicios esenciales en el sentido estricto del término, el Comité considera que esas limitaciones al derecho de huelga son consecuencia de un*

acuerdo libremente concertado entre las dos partes. Al respecto, el Comité lamenta tomar nota de las indicaciones del Gobierno, según las cuales, pese a lo dispuesto en el convenio colectivo, el BMWU haya incitado a la huelga a los trabajadores que se desempeñan en numerosos servicios esenciales, un hecho que tuvo repercusiones considerables en el suministro de servicios hospitalarios, de electricidad y abastecimiento de agua. El Comité también toma nota, sin embargo, de que, según los alegatos del querellante, la empresa Debswana infringió las cláusulas del convenio colectivo al notificar al BMWU una lista de trabajadores cuyas tareas quedan fuera del concepto de servicios esenciales en el sentido del artículo 11 del convenio — incluido el personal de limpieza y jardineros. Teniendo en cuenta la afirmación del Gobierno según la cual el despido de los 461 trabajadores se encuentra actualmente pendiente ante el Tribunal de Trabajo, el Comité confía en que estos procedimientos concluirán rápidamente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales y que garantice la recolección de manera independiente de toda la información relevante a fin de aclarar la situación de estos trabajadores y las circunstancias de sus despidos. En el caso de que el Tribunal o la información reunida determinen que quienes fueron despedidos estaban empleados en servicios distintos de aquellos considerados esenciales en el marco del convenio colectivo, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que sean plenamente reintegrados en sus puestos de trabajo anteriores.

- 326.** *El querellante alega además, en cuanto a los despidos a consecuencia de la huelga, que dos personas en particular fueron deliberadamente objeto de un despido injustificado: el Sr. Bokopaano Phirinyane, ayudante de compras en el departamento de materiales, despedido pese a encontrarse enfermo y hospitalizado durante la mayor parte del período de huelga; y el Sr. Chakalisa Masole, secretario de la sección sindical del BMWU de las minas de Orapa y Letlhakane, acusado de incitar a los trabajadores a que no desalojaran las viviendas de la empresa entre el 24 de agosto y el 6 de septiembre de 2004; sin embargo, éste se hallaba en uso de licencia desde el 16 de agosto y el 14 de septiembre de 2004.*
- 327.** *En relación con las acusaciones formuladas contra el Sr. Chkalisa Masole, secretario de la sección sindical del BMWU de las minas de Orapa y Letlhakane, el Comité recuerda que uno de los principios 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 con sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 799]. Al tiempo que toma nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que el Sr. Masole había recibido una advertencia por escrito por haber incitado a los trabajadores a no desalojar las viviendas proporcionadas por la empresa, una advertencia cuyo plazo de validez ya había vencido, el Comité pide al Gobierno que aclare si el Sr. Masole ha sido procesado judicialmente, como alegan el querellante, y que proporcione información completa a este respecto.*
- 328.** *En cuanto al despido de los demás trabajadores, incluido el Sr. Phirinyane, el Comité observa que, aunque el querellante afirma que era injustificado, no alega específicamente que el despido obedeciera a motivos de discriminación antisindical o a de cualquier otra violación del principio de la libertad sindical. Por consiguiente, el Comité considera que este alegato no requiere un examen más detenido.*
- 329.** *En lo que se refiere al despido de cuatro delegados sindicales de la mina BCL, así como a las acusaciones formuladas en su contra, el Comité toma nota del alegato del querellante, según el cual, las personas en cuestión habían sido objeto de esas medidas en razón de su*

condición de dirigentes sindicales y por sus actividades en nombre del sindicato. El Comité toma nota también de que, según indica el Gobierno, los cuatro delegados sindicales fueron despedidos como consecuencia de un procedimiento disciplinario por falta grave, y que ante el Tribunal de Trabajo ninguno de los sindicalistas había alegado que su despido estuviese motivado por el cargo que ocupaban en su condición de dirigentes sindicales, o por las actividades que realizaban en esa calidad. En cambio, el argumento esgrimido por ellos ante el Tribunal de Trabajo puntualizaba que, de haberse cometido algún delito, era de autoría del BMWU y no de ellos en particular. En consecuencia, cualquier sanción eventual debería imponerse al propio sindicato.

- 330.** El Comité observa, de la información de que dispone, que el procedimiento disciplinario en virtud del cual se despidió a cuatro delegados sindicales, se basaba en determinar si las partes concernidas habían divulgado, según se alegaba, información confidencial, en violación de sus contratos de trabajo. El Comité observa también que en julio de 2003 la dirigencia del BMWU había encomendado a un consultor la realización de un estudio sobre la estructura salarial de la fuerza de trabajo de la mina BCL, elaborándose en consecuencia un informe que incluía información confidencial. Además, dicho informe fue examinado en las negociaciones celebradas con posterioridad, del 8 al 10 de junio de 2004, en las que la dirección de la empresa manifestó su acuerdo a la propuesta de régimen salarial basada en las conclusiones del informe, y del que resultó la concertación de un convenio colectivo el 13 de julio de 2004.
- 331.** Según el querellante, el consultor confirmó ulteriormente que la mencionada información no se había obtenido de los dirigentes sindicales. 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 y que dicha protección es particularmente deseable tratándose de delegados sindicales, porque para 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 recuerda también haber señalado que una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 799 y 804]. Habida cuenta de los principios antes expuestos y de la información de que dispone, el Comité se pregunta si el motivo del despido de los cuatro delegados sindicales del BMWU es haber realizado actividades legítimas a favor de los intereses de sus miembros. Al tomar nota de que las partes interesadas se encuentran a la espera de la audiencia de vista de la causa en dicho litigio, el Comité espera firmemente que el Tribunal de Trabajo tendrá presente estos principios al considerar el caso, pide al Gobierno que lo mantenga informado de su resultado, y que proporcione una copia de la sentencia tan pronto ésta sea dictada.
- 332.** Por lo que respecta al alegato general de injerencia del empleador en las cuestiones internas del BMWU al favorecer a una facción en desmedro de otra, el Comité observa que este alegato sólo está respaldado por una carta en la que el BMWU acusa a la empresa Debswana de actos de favoritismo respecto de una facción disidente. El Comité observa además que este alegato ha sido negado claramente en la información facilitada por el Gobierno, según la cual el empleador sostuvo haber observado una política de no injerencia en las actividades internas del BMWU, y que sus acciones han sido consecuentes con las decisiones del Tribunal relativas a la legitimidad. Por consiguiente, el Comité no proseguirá el examen de esta cuestión.
- 333.** En cuanto al alegato de que el empleador inició acciones judiciales con objeto de hostigar y debilitar al sindicato, el Comité observa, de la información de que dispone, que Debswana interpuso una acción por desacato de las decisiones del Tribunal contra los

dirigentes del BMWU por desacato deliberado de la orden judicial que prohibía la huelga y por incitar a los trabajadores a realizar una huelga ilegal. Aparentemente, esta demanda fue desestimada por incompetencia de jurisdicción. Además, Debswana fue parte en el caso relativo al despido de cuatro delegados sindicales en la mina BCL, iniciada cuando los cuatro interesados presentaron un recurso contra el despido ante el Tribunal de Trabajo. El Comité observa que, al parecer, tanto el querellante como el empleador recurrieron a las acciones judiciales que podían utilizar en defensa de sus intereses respectivos. Por consiguiente, el Comité considera que no proseguirá el examen de este alegato.

334. *El Comité toma nota del alegato del querellante en el sentido de que el mecanismo de solución de conflictos actualmente en vigor es inadecuado. No obstante, observa que el querellante no aporta pruebas que permitan fundar este alegato, aunque, en rigor de verdad, éste afirma haber recurrido a la mediación en varias oportunidades, al igual que el empleador. Además, tomando nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que la mediación y el recurso ante el Tribunal de Trabajo son medios para la solución de conflictos previstos en la Ley sobre Conflictos Laborales, el Comité no proseguirá el examen de esta cuestión, salvo que el querellante proporcione información adicional.*

335. *El Comité observa que, si bien la empresa Debswana encargó en 2003 la elaboración de un informe que incluyera iniciativas para mejorar las relaciones laborales, resulta evidente, de los hechos expuestos en el caso y los alegatos relativos a las expresiones difamatorias formuladas por ambas partes, que persiste el clima de tensión en las relaciones laborales. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que considere todas las medidas posibles destinadas a promover entre el BMWU y Debswana Mining Company relaciones laborales armoniosas en el lugar de trabajo y que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) teniendo en cuenta la afirmación del Gobierno según la cual el despido de los 461 trabajadores se encuentra actualmente pendiente ante el Tribunal de Trabajo, el Comité confía en que estos procedimientos concluirán rápidamente. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de los procedimientos judiciales y que garantice la recolección de manera independiente de toda la información relevante a fin de aclarar la situación de estos trabajadores y las circunstancias de sus despidos. En el caso de que el Tribunal o la información reunida determinen que quienes fueron despedidos estaban empleados en servicios distintos de aquellos considerados esenciales en el marco del convenio colectivo, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que sean plenamente reintegrados en sus puestos anteriores;*
- b) el Comité pide al Gobierno que aclare si el Sr. Masole, como alega el querellante, fue procesado, y que proporcione información completa a este respecto;*
- c) en relación con el despido de cuatro dirigentes sindicales del BMWU, el Comité espera firmemente que el Tribunal de Trabajo tendrá presente en sus*

conclusiones los principios de la libertad sindical mencionados al considerar el recurso de apelación y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado del mismo y que envíe una copia de la sentencia tan pronto como ésta sea dictada, y

- d) el Comité pide al Gobierno que considere todas las posibles medidas para mejorar el clima de relaciones laborales en la Debswana Mining Company y que le mantenga informado al respecto.*

Anexo

(Extracto del Memorando de Acuerdo de 24 de febrero de 2000 suscripto entre el BMWU y la Debswana Mining Company)

11. Acciones de reivindicación

- 11.1. La empresa y el sindicato manifiestan su acuerdo de no realizar, ni prestar apoyo a ningún tipo de cierre patronal, huelga, prácticas restrictivas o acciones de reivindicación hasta que la cuestión o cuestiones objeto de conflicto se hayan tratado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Acuerdo con arreglo a la Ley de Conflictos Laborales de 1982, con sus modificaciones, o de conformidad con otra legislación pertinente.
- 11.2. El sindicato manifiesta su acuerdo de que los servicios esenciales de vigilancia, seguridad y salud deberán seguir prestándose en caso de huelga. La empresa acuerda asignar a los trabajadores durante la huelga que cumplen tareas en tales servicios únicamente al cumplimiento de las tareas habituales especificadas.
- 11.3. Los servicios esenciales para la realización de los mencionados objetivos, incluyen las actividades relacionadas con:
- i) Hospitales, clínicas y unidades de primeros auxilios.
 - ii) Saneamiento y sistema de eliminación de residuos.
 - iii) Suministro y red de transmisión de electricidad.
 - iv) Abastecimiento de agua e instalaciones de depuración.
 - v) Escuelas.
 - vi) Bomberos.
 - vii) Seguridad.
 - viii) Transporte de personal de los servicios antes mencionados.
- 11.4. El sindicato acuerda que, en caso de huelga, no se opondrá a la interrupción ordenada de las actividades de explotación de la compañía. La empresa acuerda que, en caso de huelga, comunicará al sindicato el nombre de las personas que deben cumplir tareas en los servicios esenciales e indicará específicamente la duración de la jornada laboral de los trabajadores a los que se hace referencia.

CASO NÚM. 2523

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

**Queja contra el Gobierno de Brasil
presentada por
el Sindicato Nacional de Docentes de Instituciones de Enseñanza
Superior (ANDES-SINDICATO NACIONAL)**

*Alegatos: la organización querellante alega:
i) numerosos despidos de dirigentes sindicales;
ii) que en la legislación no se reconoce la figura
de actos antisindicales, no habiendo por
consiguiente ningún mecanismo de protección
para evitar la discriminación de los trabajadores
por su afiliación a una organización; y iii) el
limitado alcance de los beneficios de la
protección legal — a través de la estabilidad en
el empleo — que se otorga a los dirigentes de las
organizaciones representativas de trabajadores
ha demostrado ser insuficiente para cumplir con
el propósito de garantizar la libertad sindical*

337. La queja objeto del presente caso figura en comunicaciones del Sindicato Nacional de Docentes de Instituciones de Enseñanza Superior (ANDES-SINDICATO NACIONAL) de fechas 11 y 19 de octubre de 2006. Por comunicación de 20 de diciembre de 2006, el ANDES-SINDICATO NACIONAL envió informaciones complementarias.

338. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 8 de marzo de 2007.

339. Brasil no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), pero sí ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos del querellante

340. En sus comunicaciones de 11 y 19 de octubre y 22 de diciembre de 2006, el Sindicato Nacional de Docentes de Instituciones de Enseñanza Superior (ANDES-SINDICATO NACIONAL), alega que el Gobierno no toma medidas para combatir las conductas antisindicales que se vienen practicando reiteradamente por parte de las Instituciones Particulares de Enseñanza Superior (IPES), a través de actos de intimidación y despido de dirigentes de organizaciones representativas de docentes. El ANDES-SINDICATO NACIONAL manifiesta que en las últimas dos décadas se ha constatado un aumento significativo del número de IPES en el país. Esto provocó un aumento en la competencia entre las facultades, centros universitarios y universidades privadas, generando, por parte de estas últimas, la adopción de políticas dirigidas al aumento del lucro en detrimento de la valorización de la calidad de la enseñanza y de sus respectivos profesionales. En ese contexto, los IPES han procurado reducir sus costos laborales y por consiguiente han impedido la organización autónoma de sus docentes en organizaciones representativas, dado que su formación podría dificultar la aplicación unilateral de condiciones de empleo.

La injerencia patronal en la organización sindical de los docentes de estos docentes se da a través de prohibiciones explícitas, amenazas veladas y en la gran mayoría de casos mediante el despido de dirigentes sindicales.

341. Concretamente, el ANDES-SINDICATO NACIONAL se refiere a los siguientes actos de discriminación antisindical:

- Centro Universitario del Triangulo Mineiro (UNIT). En marzo de 2001 los docentes de este centro decidieron crear la Asociación de Docentes de la UNIT (SINDUNIT) — sección sindical de ANDES-SINDICATO NACIONAL — y que en agosto de ese mismo año el UNIT despidió a diez miembros de la junta directiva del SINDUNIT;
- Universidad Metodista de Piracicaba (UNIMEP). Recientemente se despidió a los siete integrantes del Consejo de Representantes de la Seccional Sindical de los Docentes de la Universidad Metodista de Piracicaba.
- Universidad Católica de Brasilia. En noviembre de 2005, ocho docentes de la Universidad crearon una entidad denominada Asociación Cultural Sindical de los Docentes de la Universidad Católica de Brasilia (ADUCB-Sección Sindical). El 18 de noviembre los docentes en cuestión informaron al respecto a la rectoría de la Universidad. El 9 de diciembre de 2005, la totalidad de los docentes que participaron en la creación de la ADUCB-Sección Sindical fueron despedidos. Esto ha provocado la intimidación de los demás profesores de la institución;
- Facultad del Valle de Ipojuca. En 2003, algunos docentes crearon la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipojuca (SINDFAVIP). Después de la asamblea general de la organización sindical, el 5 de febrero de 2004, las autoridades de la facultad prohibieron expresamente por escrito la realización de cualquier actividad de carácter colectivo de la entidad sindical en sus instalaciones y en el mes de julio fueron despedidos dos dirigentes sindicales del SINDFAVIP;
- Facultad de Caldas Novas, estado de Goiás. En 2004, se despidió a todos los miembros directivos de la Sección Sindical de Docentes de la Facultad de Caldas Novas (SINDUNICALDAS).

342. Señala el ANDES-SINDICATO NACIONAL que a pesar de la sucesiva y notoria práctica de actos antisindicales en el ámbito de las IPES, el Estado no ha tomado las medidas necesarias para combatir dicha patología. Añade el ANDES-SINDICATO NACIONAL que aunque los trabajadores y las organizaciones sindicales han presentado denuncias en el ámbito de la administración pública, los órganos competentes no han actuado con el objetivo de fiscalizar o prohibir la práctica de conductas discriminatorias que se presentan en las IPES, ya sea en el interior del país o en las regiones metropolitanas. Manifiesta la organización querellante, en el campo legislativo no se reconoce la figura de actos antisindicales, no habiendo por consiguiente ningún mecanismo de protección para evitar la discriminación de los trabajadores por su afiliación a una organización. Además, la protección legal que se otorga a los dirigentes de las organizaciones representativas de trabajadores — a través de la estabilidad en el empleo — ha demostrado ser insuficiente para cumplir con el propósito de garantizar la libertad sindical. Según la organización querellante, lo manifestado se constata en virtud de la interpretación que el Poder Judicial realiza del artículo 8, VIII de la Constitución Federal y los artículos 543, inciso 3 y 522 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo al limitar la estabilidad de un número determinado de dirigentes sindicales (20 miembros como máximo), independientemente del tamaño y de la estructura de la organización sindical.

343. La interpretación restrictiva mencionada dificulta la actuación de organizaciones sindicales que, como el ANDES-SINDICATO NACIONAL, representa una determinada categoría en

bases territoriales más extensas y que, en virtud de ello, necesitan contar con una directiva descentralizada para actuar eficazmente en la totalidad de los lugares de trabajo. El ANDES-SINDICATO NACIONAL representa a los docentes de las Instituciones Públicas y Privadas de Enseñanza Superior en todo el país y se organiza en secciones sindicales situadas en las facultades, centros universitarios y universidades. La interpretación en cuestión impide la extensión del derecho a la estabilidad a los dirigentes de las secciones sindicales que ejercen sus actividades directamente en los locales de trabajo y que por eso se ven sometidos a injerencias y presiones patronales.

344. Afirma la organización querellante que la omisión del Estado en el combate de las prácticas antisindicales sólo podrá corregirse si los docentes despedidos son reintegrados en sus puestos de trabajo. El simple pago de una indemnización por parte de los empleadores o la aplicación de cualquier otra sanción no podrá reparar la violación de la libertad sindical, derivada de la conducta discriminatoria. Si esta conducta persiste, el equilibrio entre los actores sociales se verá perjudicado.

B. Respuesta del Gobierno

345. En su comunicación de 8 de marzo de 2007, el Gobierno informa que de acuerdo con la legislación en vigor, el Ministerio de Trabajo y Empleo no posee competencia para adoptar medidas de carácter punitivo a personas, empresas o sindicatos acusados de prácticas antisindicales. Ello le corresponde al Poder Judicial. Agrega el Gobierno que, aunque no tiene competencia para actuar, pero con el objetivo de verificar la veracidad de los hechos denunciados, solicitó informaciones a las Delegaciones Regionales del Trabajo del Distrito Federal y de Goiás y a la Subdelegación Regional del Trabajo de Caruaru-Pe. Al respecto, el Gobierno indica que:

- la Delegación Regional del Trabajo del Distrito Federal informó que no consta en sus archivos ninguna denuncia en contra de la Universidad Católica de Brasilia sobre supuestas prácticas antisindicales, ya sea por parte de una organización sindical o de un dirigente perjudicado;
- la Delegación Regional del Trabajo de Goiás informó que no se realizó un pedido de mediación de conflictos entre las partes citadas y que durante algunas inspecciones realizadas en la Facultad de Caldas Novas se constataron irregularidades relativas al registro de empleados y atraso en el pago de salarios. Se labraron cuatro actas de infracción en contra de la entidad por estos hechos;
- la Subdelegación Regional del Trabajo de Caruaru-Pe informó que: 1) ni el ANDES-SINDICATO NACIONAL, ni la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipojuca (SINDFAVIP) o un docente, solicitaron de manera formal una mediación entre el sindicato SINDFAVIP y la Facultad del Valle de Ipojuca, en relación con supuestas prácticas antisindicales por parte de la Facultad; 2) el 22 de julio la subdelegación recibió un oficio del SINDFAVIP, informando que la facultad mencionada efectuaría el despido de dos de sus dirigentes, el Sr. José Luciano Albino Barbosa y la Sra. Nadine Agra; 3) como consecuencia de la homologación de los términos de rescisión del contrato de trabajo de los dirigentes en cuestión se intimó a la facultad a explicarse al respecto. La empresa manifestó que los docentes en cuestión no gozaban de la estabilidad prevista en la ley y ante la controversia la subdelegación no homologó los términos de rescisión. Las partes decidieron dirimir el conflicto ante el Poder Judicial; y 4) la autoridad judicial consideró que las personas en cuestión no gozaban del derecho a la estabilidad sindical, dado que no es posible, en virtud de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, la constitución de sindicatos con una jurisdicción — ámbito de aplicación territorial — inferior al municipio ni tampoco la formación de sindicatos de empresa.

346. El Gobierno manifiesta que aunque no tiene competencia para actuar ante prácticas antisindicales, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha procurado atender, de manera especial, las denuncias y ha intentado resolver los conflictos dentro del margen de actuación que le era posible. Señala el Gobierno que intentando superar la falta de competencia legal, el Ministerio de Trabajo y Empleo, junto con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, elaboró en el ámbito del Foro Nacional de Trabajo una propuesta de reforma sindical que contempla, entre otras cosas, la tipificación de los actos antisindicales y la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda imponer sanciones. La propuesta de reforma se encuentra en Congreso Nacional.
347. Por último, el Gobierno informa que en virtud de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico interno, las organizaciones sindicales adquieren la prerrogativa de representación de las categorías profesionales o económicas, después de su registro ante el órgano competente previsto en la Constitución Federal y solamente la representación legitimada respalda los derechos constitucionales inherentes a los sindicatos, como la estabilidad de los dirigentes. En su condición de órgano reconocido por el Poder Judicial con competencia para conceder el registro sindical, el Ministerio de Trabajo y Empleo se ocupa del Catastro Nacional de Entidades Sindicales, a efectos de controlar la unicidad sindical y el registro de las organizaciones sindicales. A este respecto, según los datos existentes en el catastro mencionado, no se constatan registros sindicales de las organizaciones mencionadas por el ANDES-SINDICATO NACIONAL.

C. Conclusiones del Comité

348. *El Comité observa que la organización querellante alega numerosos despidos de dirigentes sindicales y que aunque los trabajadores y las organizaciones sindicales han presentado denuncias en el ámbito de la administración pública, los órganos competentes no han actuado con el objetivo de fiscalizar o prohibir la práctica de conductas discriminatorias que se presentan en las IPES, ya sea en el interior del país o en las regiones metropolitanas. Concretamente, el ANDES-SINDICATO NACIONAL alega: 1) el despido de dirigentes sindicales — en algunas ocasiones de la totalidad de los miembros de la junta directiva — en varios institutos de enseñanza privada en Brasil (el Centro Universitario del Triangulo Mineiro (UNIT), la Universidad Metodista de Piracicaba (UNIMEP), la Universidad Católica de Brasilia, la Facultad del Valle de Ipojuca y la Facultad de Caldas Novas); 2) que en la legislación no se reconoce la figura de actos antisindicales, no habiendo por consiguiente ningún mecanismo de protección para evitar la discriminación de los trabajadores por su afiliación a una organización; y 3) el limitado alcance de los beneficiarios de la protección legal — a través de la estabilidad en el empleo — que se otorga a los dirigentes de las organizaciones representativas de trabajadores ha demostrado ser insuficiente para cumplir con el propósito de garantizar la libertad sindical (según la organización querellante, el Supremo Tribunal Federal ha interpretado la legislación en el sentido de que sólo deben gozar de estabilidad en el empleo un máximo de 20 dirigentes, independientemente del tamaño y de la estructura de la entidad sindical).*
349. *En cuanto al alegado despido de dos dirigentes sindicales de la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipojuca (SINDFAVIP) en julio de 2004, el Comité toma nota de que el Gobierno declara que la Subdelegación Regional del Trabajo de Caruaru-Pe informó que: 1) ni el ANDES-SINDICATO NACIONAL, ni la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipojuca (SINDFAVIP) o un docente, solicitaron de manera formal una mediación entre el sindicato SINDFAVIP y la Facultad del Valle de Ipojuca, en relación con supuestas prácticas antisindicales por parte de la Facultad; 2) el 22 de julio de 2004, la Subdelegación recibió un oficio del SINDFAVIP, informando que la facultad mencionada efectuaría el despido de dos de sus dirigentes, el Sr. José Luciano Albino Barbosa y la Sra. Nadine Agra; 3) en el marco del trámite de la*

homologación de los términos de rescisión del contrato de trabajo de los dirigentes en cuestión, la autoridad administrativa intimó a la facultad a explicarse al respecto. La empresa manifestó que los docentes en cuestión no gozaban de la estabilidad prevista en la ley y ante la controversia la subdelegación no homologó los términos de rescisión; y 4) las partes decidieron dirimir el conflicto ante el Poder Judicial. La autoridad judicial consideró que las personas en cuestión no gozaban del derecho a la estabilidad sindical, dado que no es posible, en virtud de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, la constitución de sindicatos con una jurisdicción inferior al municipio ni tampoco la formación de sindicatos de empresa.

350. *A este respecto, observando que la autoridad judicial no ha negado el carácter de dirigentes de los despedidos de la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipajuca (SINDFAVIP) sino que se limita a señalar que no gozan de protección y estabilidad sindical dado que no es posible constituir sindicatos con una jurisdicción inferior al municipio ni tampoco a nivel de la empresa, el Comité desea subrayar 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, 2006, párrafos 333 y 334]. Además, el Comité recuerda que al examinar un caso relativo a Brasil señaló que «las disposiciones de una constitución nacional relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad con los principios de la libertad sindical» [véase 265.º informe, caso núm. 1487, párrafo 374, c)]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que: i) tome las medidas necesarias para modificar la legislación, a efectos de permitir a los trabajadores la creación de organizaciones sindicales a nivel de empresa, si así lo desean; y ii) teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso y en particular que los dirigentes sindicales de SINDFAVIP fueron despedidos en aplicación de una legislación que no se encuentra en conformidad con los principios de la libertad sindical, tome medidas para obtener su reintegro. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.*

351. *En lo que respecta a los alegatos sobre el despido el 9 de diciembre de 2005, de la totalidad de los docentes que participaron en la creación de la Asociación Cultural Sindical de los Docentes de la Universidad Católica de Brasilia (ADUCB-Sección Sindical) y el despido en 2004 de todos los miembros directivos de la Sección Sindical de Docentes de la Facultad de Caldas Novas (SINDUNICALDAS), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) la Delegación Regional del Trabajo del Distrito Federal informó que no consta en sus archivos ninguna denuncia en contra de la Universidad Católica de Brasilia sobre supuestas prácticas antisindicales, ya sea por parte de una organización sindical o de un dirigente perjudicado; y 2) la Delegación Regional del Trabajo de Goiás informó que no se realizó un pedido de mediación de conflictos entre las partes citadas en relación con los alegatos presentados y que la empresa fue sancionada por cometer otras irregularidades. A este respecto, el Comité observa que aunque los despedidos no hayan sido denunciados ante la autoridad administrativa o el Poder Judicial, la organización querellante anexa a su queja los formularios de rescisión de contrato de la Universidad Católica de Brasilia de los cuales surge que para despedir a los dirigentes de la Asociación Cultural Sindical de los Docentes de la Universidad Católica de Brasilia (ADUCB-Sección Sindical) se invocaron intereses de «orden administrativo». Por otra parte, teniendo en cuenta el fallo judicial por el que no se otorgó estabilidad a los dirigentes sindicales de otro instituto de enseñanza por pertenecer a un sindicato de empresa, que por ley no pueden existir, el Comité no excluye que los dirigentes*

perjudicados hayan decidido por ello no recurrir a la autoridad laboral o judicial. 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 estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que sin demora tome medidas para que se realice una investigación para determinar los motivos y hechos concretos que provocaron los despidos de los dirigentes de la Asociación Cultural Sindical de los Docentes de la Universidad Católica de Brasilia (ADUCB-Sección Sindical) y Sección Sindical de Docentes de la Facultad de Caldas Novas (SINDUNICALDAS) y si se constata que los mismos se produjeron por el ejercicio de actividades sindicales legítimas, teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso, tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

352. En cuanto a los alegatos relativos a los despidos de diez miembros de la junta directiva de la Asociación de Docentes de la UNIT (SINDUNIT) — sección sindical de ANDES-SINDICATO NACIONAL — y de los siete integrantes del Consejo de Representantes de la Seccional Sindical de los Docentes de la Universidad Metodista de Piracicaba, el Comité observa que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones al respecto. El Comité pide al Gobierno que teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso sin demora tome medidas para que se realice una investigación para determinar los motivos y hechos concretos que provocaron los despidos de estos dirigentes y si se constata que los mismos se produjeron por el ejercicio de actividades sindicales legítimas, tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.
353. En lo que respecta al alegato según el cual en la legislación nacional no se reconoce la figura de actos antisindicales en perjuicio de los afiliados, no habiendo por consiguiente ningún mecanismo de protección para evitar la discriminación de los trabajadores por su afiliación a una organización, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) aunque no tiene competencia para actuar ante prácticas antisindicales, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha procurado atender, de manera especial, las denuncias y ha intentado resolver los conflictos dentro del margen de actuación que le era posible; y 2) intentando superar la falta de competencia legal, el Ministerio de Trabajo y Empleo, junto con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, elaboró en el ámbito del Foro Nacional de Trabajo una propuesta de reforma sindical que contempla, entre otras cosas, la tipificación de los actos antisindicales y la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda imponer sanciones. La propuesta de reforma se encuentra en el Congreso Nacional. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se modifique la legislación para ponerla en conformidad con los principios de la libertad sindical y que le mantenga informado de la evolución legislativa de la propuesta de reforma sindical a la que se refiere el Gobierno. Además, el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea.
354. En cuanto al alegato relativo al limitado alcance de los beneficiarios de la protección legal — a través de la estabilidad en el empleo — que se otorga a los dirigentes de las organizaciones representativas de trabajadores (según la organización querellante, el Supremo Tribunal Federal confirmó por vía jurisprudencial — incluso

independientemente del tamaño y de la estructura de la entidad sindical — que la estabilidad sindical no podrá contemplar un número mayor de 20 dirigentes; los diez previstos en el artículo 522 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo y sus suplentes), el Comité observa que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones al respecto. El Comité observa que el artículo 522 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo dispone que la administración del sindicato será ejercida por una directiva constituida con un máximo de siete y un mínimo de tres miembros de un consejo fiscal, electos estos órganos por la asamblea general. A este respecto, teniendo en cuenta que la organización querellante es una organización de ámbito nacional, el Comité pide al Gobierno que convoque a las partes para llevar adelante discusiones sobre la cuestión.

Recomendaciones del Comité

355. 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: i) tome las medidas necesarias para modificar la legislación, a efectos de permitir a los trabajadores la creación de organizaciones sindicales a nivel de empresa, si así lo desean; y ii) teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso, tome medidas para obtener el reintegro de los dos dirigentes sindicales de la Sección Sindical de los Docentes de la Facultad del Valle de Ipojuca (SINDFAVIP). El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;**
- b) en lo que respecta a los alegatos sobre el despido el 9 de diciembre de 2005, de la totalidad de los docentes que participaron en la creación de la Asociación Cultural Sindical de los Docentes de la Universidad Católica de Brasilia (ADUCB-Sección Sindical) y el despido en 2004 de todos los miembros directivos de la Sección Sindical de Docentes de la Facultad de Caldas Novas (SINDUNICALDAS), el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice sin demora una investigación para determinar los motivos y los hechos concretos que provocaron los despidos de los dirigentes sindicales en cuestión y si se constata que los mismos se produjeron por el ejercicio de actividades sindicales legítimas, teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso, tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;**
- c) en cuanto a los alegatos relativos a los despidos de diez miembros de la junta directiva de la Asociación de Docentes de la UNIT (SINDUNIT) — sección sindical de ANDES-SINDICATO NACIONAL — y de los siete integrantes del Consejo de Representantes de la Seccional Sindical de los Docentes de la Universidad Metodista de Piracicaba, el Comité pide al Gobierno que sin demora tome medidas para que se realice una investigación para determinar los motivos y los hechos concretos que provocaron los despidos de estos dirigentes y si se constata que los mismos se produjeron por el ejercicio de actividades sindicales legítimas, teniendo en cuenta el contexto nacional y las circunstancias específicas de este caso, tome medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;**

- d) *en lo que respecta al alegato según el cual en la legislación nacional no se reconoce la figura de actos antisindicales en perjuicio de afiliados, no habiendo por consiguiente ningún mecanismo de protección para evitar la discriminación de los trabajadores por su afiliación a una organización, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se modifique la legislación para ponerla en conformidad con los principios de la libertad sindical y que le mantenga informado de la evolución legislativa de la propuesta de reforma sindical a la que se refiere el Gobierno que incluye esta cuestión. Además, el Comité recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina, si así lo desea, y*
- e) *en cuanto al alegato relativo al limitado alcance de los beneficiarios de la protección legal — a través de la estabilidad en el empleo — que se otorga a los dirigentes de las organizaciones representativas de trabajadores, el Comité, teniendo en cuenta que la organización querellante es una organización de ámbito nacional, pide al Gobierno que convoque a las partes para llevar adelante discusiones sobre la cuestión.*

CASO NÚM. 2318

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Camboya
presentada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

***Alegatos: asesinato de dos dirigentes sindicales
y continua represión de sindicalistas en
Camboya***

356. El Comité examinó este caso en cuanto al fondo en su reunión de junio de 2006, cuando presentó un informe provisional al Consejo de Administración en su 296.^a reunión [véase 342.º informe, párrafos 235-256].
357. La organización querellante, en comunicaciones de 3 de octubre de 2006, 30 de enero y 27 de abril de 2007, presentó información adicional en apoyo de sus alegatos.
358. El Gobierno presentó sus observaciones en comunicaciones de 17 de octubre de 2006 y 2 de marzo de 2007.
359. Camboya 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). No ha ratificado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

360. En su examen anterior del caso, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 342.º informe, párrafo 256]:

- a) el Comité deplora que el Gobierno no haya enviado observaciones en relación con sus anteriores comentarios y le urge a que sea más cooperativo en el futuro;
- b) el Comité destaca, una vez más, la gravedad de los alegatos pendientes, que se refieren al asesinato de los dirigentes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth. Asimismo, deplora profundamente dichos sucesos y señala a la atención del Gobierno que un clima tal de violencia, que conduce incluso a la muerte de dirigentes sindicales, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales;
- c) el Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar medidas con objeto de reabrir la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y a asegurar que no se priva a nadie de su libertad sin que antes se haya podido beneficiar de un procedimiento ordinario ante una autoridad judicial imparcial e independiente;
- d) el Comité insta al Gobierno a iniciar de inmediato una investigación judicial independiente sobre el asesinato de Ros Sovannareth y a mantenerle informado del resultado;
- e) en relación con el presunto acuerdo de poner fin a las manifestaciones, en el cual se habría forzado a Chea Mony y a su colega delegado del FTUWKC a prometer que harían suspender la huelga a los trabajadores del vestido y les harían renunciar a la celebración de nuevas manifestaciones, el Comité espera que el Gobierno declarará nulo y sin valor el acuerdo mencionado y pide al Gobierno que, en adelante, garantice el ejercicio del derecho de los trabajadores a manifestarse pacíficamente en defensa de sus intereses profesionales;
- f) en relación con las agresiones físicas perpetradas, en especial las sufridas por Lay Saophead y Pul Sopheak, ambos presidentes de sindicatos afiliados al FTUWKC, el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para realizar investigaciones judiciales independientes y que lo mantenga informado de los resultados;
- g) el Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar medidas a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y de las condiciones para que los sindicalistas puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgos para su vida y seguridad personal, y
- h) el Comité expresa su profunda preocupación por la extrema gravedad del caso, y solicita al Consejo de Administración que preste especial atención a la situación.

B. Nuevos alegatos de la organización querellante

361. En su comunicación de 3 de octubre de 2006, la organización querellante, la Confederación Sindical Internacional (CSI) [antes, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)] deplora que el Gobierno no hubiera adoptado ninguna iniciativa para la reapertura de la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea ni realizado ninguna indagación independiente sobre el asesinato de Ros Sovannareth, y declaró que la ausencia de investigación para descubrir a los verdaderos autores de esos actos sólo contribuye a agravar el clima de impunidad y envía a los trabajadores y sindicalistas de Camboya un mensaje claro de que la afiliación y el activismo sindicales representan un peligro para su vida y seguridad personal.

Información adicional en relación con el caso Chea Vichea

362. En relación con Born Samnang, que, junto con Sok Sam Oeun, fue condenado a 20 años de cárcel en el caso del asesinato de Chea Vichea a pesar de unos procedimientos caracterizados, según había alegado previamente la organización querellante, por numerosas irregularidades en las fases de investigación y acción judicial, la organización querellante afirma que la información adicional obtenida por su investigador en una entrevista mantenida el 2 de agosto de 2006 con la madre de Born Samnang, Noun Kim Sry, confirma su inocencia. Según Noun Kim Sry, la policía había maltratado a su hijo para obligarle a confesar que había matado a Chea Vichea, a quien ni siquiera conocía.

Noun Kim Sry declara que Born Samnang le había dicho que la policía le estaba obligando a confesar que era el asesino de Chea Vichea y le había dicho que su novia estaba también en la cárcel, y que su madre había declarado en público que él había dejado de ser su hijo. Noun Kim Sry agrega que, según su hijo, dos altos cargos de la policía hablaron con él y le amenazaron seriamente con maltratarle si se negaba a poner su huella digital en una carta que le iban a presentar. Luego, la policía le golpeó de nuevo antes de obligarle a colocar su huella digital en la carta; poco después, fue presentado a los medios de comunicación como uno de los asesinos de Chea Vichea. La organización querellante alega que Noun Kim Sry sigue estando muy preocupada por la salud de su hijo y lo visita periódicamente en la cárcel. Entrega a los guardianes dinero adicional para que le hagan llegar alimentos, dado su estado de debilitamiento. Se adjunta a la comunicación una copia de la declaración de Noun Kim Sry.

- 363.** Según la organización querellante, el día del asesinato de Chea Vichea, Borgn Samnang estaba celebrando el Nuevo Año chino a 60 km de distancia del lugar donde se produjo el asesinato. A pesar de esta coartada convincente, las autoridades se negaron a tener en cuenta las declaraciones de los testigos sobre el paradero de Born Saa el día del asesinato, a pesar de que habían hecho públicas sus observaciones.
- 364.** En cuanto a las alegaciones previas con respecto a Va Sothy, propietaria del puesto de periódicos donde fue asesinado Chea Vichea, que pudo identificar a los asesinos pero a quien el miedo impidió asistir al juicio, la organización querellante afirma que abandonó el país y, el 10 de agosto de 2006, presentó una declaración de cuatro páginas sobre el asesinato de Chea Vichea, certificada por un abogado de Notarial Services y miembro de la Sociedad de Abogados de Tailandia, el Sr. Nol Sunghondhabirrom; se adjunta a la comunicación de la organización querellante una copia de ese testimonio traducida al inglés.
- 365.** En su testimonio, la Sra. Va Sothy describe cómo Chea Vichea estaba leyendo un periódico en su puesto cuando dos hombres llegaron en una motocicleta y se detuvieron delante del puesto. El hombre situado en el asiento trasero se aproximó al puesto y el otro continuó avanzando lentamente hacia el norte. Después de unos 20 minutos en que estuvo leyendo y mirando en torno, de repente el hombre se plantó delante de Chea Vichea. Va Sothy declara que oyó luego claramente tres disparos muy cerca de donde estaba ella y vio que Chea Vichea caía al suelo; describe también cómo vio que el autor de los disparos guardaba la pistola en el bolsillo del pantalón y se alejaba con calma, en dirección norte. En su declaración, Va Sothy ofrece una descripción del asesino, de la motocicleta y del conductor de la misma.
- 366.** Testifica que inicialmente había tenido miedo a que la asesinaran para evitar su declaración y, por consiguiente, dio una descripción falsa de la motocicleta, negó que recordara la cara del asesino y no confirmó el retrato robot del mismo que le presentó la policía. Llamó también al Sr. Heng Pov, agente de policía encargado de la investigación, para preguntarle cómo era posible que el retrato robot que le habían presentado estuviera basado en declaraciones de testigos oculares cuando ella había sido la única testigo y no recordaba la cara del asesino. Fue entonces cuando se le informó de que la policía había detenido a dos personas por el asesinato de Chea Vichea; al ver sus caras en la televisión, declara Va Sothy, se dio cuenta de que no eran los verdaderos asesinos, cuyas caras podía recordar perfectamente.
- 367.** Un mes después de los disparos, el asesino de Chea Vichea volvió de nuevo a su puesto de periódicos, lo que aterrorizó a Va Sothy. Declara que tuvo miedo de que, dado que los falsos asesinos estaban detenidos mientras que los verdaderos asesinos estaban impunes, pudieran asesinarla a ella si continuaba viviendo en Camboya, con lo que nunca tendría la

oportunidad de decir la verdad acerca del asesinato de Chea Vichea. Por ello, decidió abandonar el país.

- 368.** La organización querellante alega que los dos testimonios confirman la participación directa de las autoridades con el fin de garantizar que los dos inocentes fueran condenados por el asesinato de Chea Vichea. Ambos testifican independientemente cómo la policía les presionó a confesar el crimen. Heng Pov, jefe de policía de Phnom Penh cuando se cometió el asesinato, abandonó posteriormente Camboya. En una entrevista publicada en la edición de 18 de agosto de 2006 de la revista semanal belga «Le Vif/L'Express», Heng Pov confirma su participación directa en el caso de Chea Vichea. En la entrevista, Heng Pov confirma que se ejerció presión sobre los inocentes para que confesaran el asesinato, y en el artículo se citan palabras textuales suyas en las que afirma que no tardó mucho en comprender que Born Samnang y Sok Sam Oeun no tenían nada que ver con el asesinato. No obstante, Heng Pov niega su propia responsabilidad en el ejercicio de esa presión, e indica que ésta procedía de personas que ocupaban altos puestos en la jerarquía militar. Se adjunta a la comunicación de la organización querellante una copia de la entrevista publicada en el semanario.
- 369.** Estos testimonios, declara la organización querellante, revelan cómo el Gobierno contribuyó directamente a ocultar el verdadero curso de los acontecimientos y a impedir que el asesino de Chea Vichea y quienes investigaron su asesinato fueran encontrados y obligados a rendir cuentas. A su vez, ello ha creado una atmósfera de gran inseguridad entre los sindicalistas de Camboya.

Violencia, amenazas de violencia y detenciones

- 370.** La organización querellante alega que, desde su última presentación en septiembre de 2005, ha recibido nuevas noticias con respecto a la continuada represión de los sindicalistas, en particular las informaciones siguientes:
- El 4 de julio de 2006, el Sr. Lay Chhamroeun, vicepresidente del Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC) en la fábrica de prendas de vestir de Phnom Penh, fue herido en la pierna izquierda por los disparos de un desconocido delante de la fábrica de Kung Hong. El FTUWKC considera que ello representó un intento fallido de asesinar a Lay Chhamroeun con el fin de intimidar y aterrorizar a los sindicalistas. No se realizó ninguna investigación sobre este incidente.
 - Hasta julio de 2006, habían sido maltratados Chi Samon, Yeng Vann Yuth, Out Nun, Top Savy y Lem Samrith, activistas de FTUWKC que trabajan en las fábricas de Bright Sky situadas en Tra Paing Kkhleung, Sangkat Chaum Chao, Khan Dang Kor y Phnom Penh. El 3 de mayo de 2006, el Sr. Chi Samon, que había sido elegido presidente de la filial de FTUWKC de la fábrica de Bright Sky, fue atacado por siete personas a 30 metros de la fábrica mientras caminaba hacia casa después de su turno de noche. Sufrió graves heridas en la cabeza, así como lesiones en los brazos y piernas, y fue transportado al hospital por amigos; el FTUWKC considera que ello representó un intento de asesinato. El Sr. Yeng Van Yuth, compañero de trabajo del Sr. Chi Samon, fue agredido el 12 de mayo de 2006 y trasladado por el personal de la fábrica a una clínica desconocida, para que curaran sus lesiones en la cabeza y las costillas. El Sr. Chi declara que reconoció a uno de los agresores, el Sr. Rot, miembro del sindicato rival, la Federación Sindical de Camboya (CUF), y cree que el Sr. Yuth fue agredido porque le habían confundido con el Sr. Yuth. El Sr. Chi informó de la agresión a la policía y proporcionó los nombres de sus agresores a la autoridad policial local y al tribunal de Phnom Penh, pero, por lo que ha podido determinar el sindicato, no se había iniciado ninguna investigación. La mañana del 22 de mayo, el Sr. Chi Samon recibió otra amenaza de muerte; cuando salía de la fábrica, estaban

esperándole 20 personas, por lo que regresó a la fábrica, donde permaneció hasta las 7 de la mañana siguiente. Chi Samon declara que le siguen y vigilan en todo momento, y que teme por la seguridad de su familia y amigos.

- La filial del FTUWKC en la fábrica de prendas de vestir de Bright Sky deseaba celebrar elecciones el 20 de mayo de 2006. No obstante, la CUF amenazó a los 15 candidatos, y posteriormente 14 de ellos retiraron su candidatura. La CUF había sido el único sindicato reconocido por la compañía, a pesar de que la filial del FTUWKC cuenta con 2.000 miembros, registrados ante las autoridades y ahora reconocidos por la compañía.
- El 19 de mayo de 2006, el Sr. Chey Rithy, vicepresidente del Sindicato Libre de la fábrica de prendas de vestir Suntex, fue atacado por dos hombres no identificados. Dicha fábrica está próxima a la de Bright Sky y pertenece al mismo propietario. Los autores de la agresión contra Chey Rithy arrojaron piedras mientras él regresaba en su motocicleta del trabajo a casa, sufriendo varias heridas en la cabeza.
- El 8 de junio de 2006, el Sr. Lem Samrith, tesorero de la filial del FTUWKC en la fábrica de Bright Sky, fue golpeado por un grupo de hombres.
- El 19 de septiembre de 2006, el Sr. Choy Chin, secretario general del sindicato de Suntex, fue atacado por dos personas no identificadas que le arrojaron piedras y le golpearon con un tubo de metal en la cabeza y en las manos.

371. La organización querellante declara que ha recibido diferentes informes con respecto a la posible identidad de los agresores. Algunas fuentes sospechan que las agresiones tuvieron lugar con consentimiento de la dirección, mientras que otros confirman que la compañía pagó los costos médicos del Sr. Chi Samon y le permitieron utilizar la puerta de entrada principal de la fábrica adyacente de Suntex, cuando fue necesario para garantizar su seguridad. Según la organización querellante, la participación del sindicato rival CUF y el grado en que sus acciones fueron toleradas o alentadas por las autoridades y/o la dirección son poco claros. El FTUWKC había comunicado a las autoridades cada una de las agresiones, pero hasta entonces no se había emprendido ninguna investigación sobre ninguno de los incidentes.

372. La organización querellante alega que hubo muchos casos de utilización de la violencia contra los trabajadores en huelga. El 3 de julio de 2006, las autoridades de la provincia de Kandal detuvieron en sus casas a la Sra. Lach Sambo, la Sra. Yeom Khun y el Sr. Sal Koem San. Los tres son activistas del Sindicato Libre de la Fábrica de prendas de vestir Genuine (FTUWGGF), que es la filial del FTUWKC en la fábrica Genuine situada en Veal Village, distrito de Angsnouri, provincia de Kandal. Los tres activistas fueron acusados de «obstaculización ilegal de trabajadores». Su detención tuvo lugar después de que los trabajadores de la fábrica Genuine hubieran estado en huelga nueve días; se acusó a los huelguistas de haber bloqueado el acceso a la fábrica para impedir que los trabajadores que deseaban trabajar pudieran entrar en la fábrica o salir de ella.

373. Según la organización querellante, el FTUWGGF rechaza esas acusaciones y mantiene que sólo había bloqueado la entrada principal para impedir que salieran de la fábrica los camiones cargados con mercancías. Los trabajadores y el personal de dirección podían entrar y salir libremente por otras puertas. El sindicato había intentado negociar con la dirección un permiso de controlar los camiones que salían, con el fin de cerciorarse de que no se transportaban mercancías fuera de la fábrica para su elaboración en otro lugar. Inicialmente, la dirección había dado su consentimiento, pero luego se negó a cumplir lo acordado. La organización querellante alega que la huelga se inició en respuesta al despido de la Sra. Lach Sambo y tres colegas más el 23 de junio de 2005. Después de una huelga inicial, en agosto de 2004, ocho sindicalistas, entre ellos Lach Sambo, Yeom Khun y Sal

Koem San, fueron acusados de causar daños en los bienes de la empresa. Los casos de los sindicalistas se vieron el 20 de junio de 2006, y el resultado fue su condena a cinco meses de prisión. Ellos apelaron sus respectivas condenas, pero no obstante fueron despedidos de sus puestos de trabajo. El 7 de agosto de 2006, Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San fueron puestos en libertad, pero no reincorporados a sus puestos de trabajo, aun cuando el sindicato había pedido la readmisión de todos los representantes sindicales y activistas despedidos.

- 374.** En su segunda comunicación, de 30 de enero de 2007, la organización querellante declara que la vista de las apelaciones de Born Samnang y Sok Sam Oeun estaba prevista para el 6 de octubre de 2006. A pesar de que, en octubre de 2006, se había publicado nueva información que podría demostrar la inocencia de Born Samnang y Sok Sam Oeun, la vista se aplazó debido a problemas de salud del juez, que al parecer sufría diarrea. La nueva vista de apelación no se ha reprogramado todavía.
- 375.** Según la organización querellante, todas las pruebas nuevas e importantes — incluidas la declaración jurada de la testigo ocular, Va Sothy, y la entrevista con el ex jefe de policía, Heng, adjunta a su comunicación de 3 de octubre de 2006 — se presentaron al tribunal antes del 6 de octubre de 2006. La organización querellante manifiesta su grave preocupación ante el hecho de que no se hayan reprogramado todavía las vistas, a pesar de estas nuevas e importantes pruebas, ni se haya iniciado una nueva investigación sobre el asesinato de Chea Vichea. La organización querellante alega que el sistema judicial de Camboya no tiene ni el compromiso ni la capacidad necesarios para realizar una investigación seria y garantizar un juicio imparcial de los presuntos sospechosos, lo que genera una atmósfera de gran inseguridad entre los sindicalistas de Camboya.
- 376.** La organización querellante indica que recibe información constante sobre violaciones de los derechos sindicales en Camboya. Recientemente, ha conocido la existencia de una lista negra en la que se incluían al menos 17 sindicalistas, que impide a éstos conseguir empleo.
- 377.** En una comunicación de fecha 27 de abril de 2007, la CSI expresa su tristeza y cólera al tener que testimoniar sobre el asesinato de un nuevo sindicalista en Camboya, el Sr. Hy Vuthy, dirigente sindical de la FTUWKC en la fábrica de cemento de Suntex, tras haber recibido amenazas de muerte tres meses antes, vinculadas con sus actividades sindicales.
- 378.** El 20 de febrero de 2007, el Sr. Hy Vuthy escribió una carta a la dirección de la fábrica de confección Suntex con miras a obtener un día libre para los trabajadores con motivo de la celebración del nuevo año Khmer. La FTUWKC indicó que al día siguiente había sido contactado por dos miembros furiosos de un sindicato rival que habían condenado esta reivindicación, así como que el día después, el 24 de febrero de 2007, fue muerto a tiros. Recibió disparos tres veces por parte de dos personas no identificadas que iban en una motocicleta cuando se dirigía a su casa desde el trabajo a las 5 h. 15, a 1,5 km de la fábrica. La policía excluyó que se tratara de un robo ya que la motocicleta del Sr. Hy Vuthy no fue robada por los autores. Este asesinato tiene muchas similitudes con otros cometidos contra los líderes de FTUWKC, Sres. Chea Vichea y Ros Sovannareth.
- 379.** En una carta de protesta al Primer Ministro de Camboya, Sr. Hun Sen, de fecha 26 de febrero de 2007, la CSI le recordaba que la impunidad de que gozaban los asesinos del Sr. Chea Vichea ayudaba a mantener un clima de intimidación y temor entre los sindicalistas, que menoscababa la confianza en el sistema de justicia de Camboya. Añadía que desgraciadamente ello parecía invitar a nuevos homicidios de oponentes. La CSI recordó que los ataques violentos contra sindicalistas de la FTUWKC se habían producido en muchas ocasiones en Suntex y en otra fábrica de confección propiedad de un ciudadano de Singapur (Ocean Sky, Bright Sky).

- 380.** El 12 de abril de 2007 la CSI escribía nuevamente al Primer Ministro de Camboya, Sr. Hun Sen, expresándole esta vez su profunda decepción por la confirmación por parte de la Corte de Apelación de Camboya de la condena de dos hombres inocentes (Sres. Born Samnang y Sr. Sok Sam Oeun) a 20 años de prisión por el asesinato del dirigente sindical Sr. Chea Vichea. Las autoridades de Camboya son plenamente conscientes de que un testigo presencial clave del asesinato (Sr. Va Sothy, vendedor de periódicos en el lugar donde el Sr. Chea Vichea fue matado) y el oficial principal de policía encargado de supervisar la investigación (Sr. Heng Pov, en ese momento jefe de la policía de Phnom Penh, que posteriormente tuvo que abandonar Camboya) habían testificado clara e inequívocamente que esos dos hombres no eran responsables del asesinato. A pesar de ello y de que tanto el Sr. Born como el Sr. Sock tenían coartadas creíbles y sólidas en el momento del asesinato, no ha habido intentos reales por parte de las autoridades de Camboya para investigar este crimen de manera apropiada y someter a los verdaderos autores de este deleznable crimen a la justicia.
- 381.** La sentencia de la Corte de Apelaciones de Camboya dañó todavía más la mala reputación de la independencia de la justicia en Camboya y reforzó el clima de impunidad existente en el país. La CSI lamenta estos violentos ataques contra sindicalistas y los actos de intimidación y acoso que aparentemente se ha convertido en algo común y que desgraciadamente el Gobierno parezca en el mejor de los casos que tolerara esos abusos.
- 382.** La CSI ha invitado al Primer Ministro Hun Sen a tomar medidas inmediatas para garantizar que en este caso se imparta una justicia genuina. Pidió que los dos hombres inocentes sean liberados de prisión y que se garantice su seguridad. Invitó también al Gobierno a que garantizara que se realizaran sin demora investigaciones completas y adecuadas sobre este asesinato y los demás asesinatos como el del Sr. Hy Vuthy, así como que Camboya cumpla íntegramente con sus obligaciones en virtud del derecho internacional de asegurar el respeto de los derechos humanos y los derechos sindicales.
- 383.** En vista de estos acontecimientos, la CSI sugiere que la OIT considere enviar una misión a Camboya para investigar estos asuntos de manera objetiva e imparcial y formular las recomendaciones que estime necesarias.

C. Respuesta del Gobierno

- 384.** En comunicación de fecha 17 de octubre de 2006, el Gobierno indica que se está ocupando de las materias relacionadas con las alegaciones del caso e informaría al respecto al Comité. En su comunicación de 2 de marzo de 2007, el Gobierno manifiesta que continúa ocupándose de estas cuestiones, y que el caso de Born Samnang y Sok Sam Oeun debe ser todavía visto por el Tribunal de Apelación.

D. Conclusiones de Comité

- 385.** *Una vez más, el Comité se ve obligado a manifestar su profunda preocupación y pesar ante la gravedad de este caso, relacionado con el asesinato de los líderes sindicales Chea Vichea y Ros Sovannareth. El Comité deplora profundamente estos acontecimientos y señala una vez más a la atención de Gobierno el hecho de que ese clima de violencia que dio lugar a la muerte de dirigentes sindicales representa un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales.*
- 386.** *El Comité toma nota con gran preocupación de las alegaciones de la organización querellante contenidas en sus comunicaciones de 3 de octubre de 2006 y 27 de abril de 2007, según las cuales se dispone de información adicional — a saber, las declaraciones realizadas por la madre de Born Samnang, Noun Kim Sry; por Va Sothy, propietaria del*

puesto de periódicos junto al cual fue asesinado Chea Vichea, y por Heng Pov, ex jefe de policía de Phnom Penh — que confirma la inocencia de Born Samnang y Sok Sam Oeun, los dos hombres condenados y detenidos por el asesinato de Chea Vichea.

- 387.** *Según la organización querellante aunque dicha información se había presentado al tribunal, para la vista de apelación los dos hombres fueron condenados, sin que aparentemente se tuviera en cuenta las pruebas y en ausencia de cualquier intento real por parte de las autoridades de Camboya de investigar el crimen y someter a la justicia a los autores. El Comité recuerda que había manifestado anteriormente sus graves reservas sobre la regularidad del juicio referente al asesinato de Chea Vichea y los procedimientos previos. A este respecto, en particular habida cuenta de las nuevas alegaciones acerca del caso de Chea Vichea, el Comité deplora el hecho de que, en sus respuestas, el Gobierno se haya limitado a comunicar que «se está ocupando de estas cuestiones».*
- 388.** *En estas circunstancias, el Comité debe destacar una vez más la importancia de garantizar el pleno respeto del derecho a la libertad y la seguridad de las personas y a no ser arbitrariamente detenido ni preso, así como el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial, de conformidad con las disposiciones de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Comité vuelve a insistir, en los términos más enérgicos posibles, en que el asesinato, desaparición o las lesiones graves de los dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el objeto de esclarecer plenamente en el más breve plazo, los hechos y circunstancias en que se produjeron dichos asesinatos y, así, dentro de lo posible determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos. 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, 2006, párrafos 48 y 52]. En vista de estos principios, el Comité insta firmemente al Gobierno a adoptar medidas con objeto de reabrir la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y asegurar que Born Samnang y Sok Sam Oeun puedan ejercer, lo antes posible, el derecho a una apelación ordinaria ante una autoridad judicial imparcial e independiente.*
- 389.** *El Comité deplora también el reciente asesinato de Hy Vuthy, dirigente sindical de la FTUWKC en la fábrica de confección Suntex y recuerda que una situación de impunidad tiende a desarrollar un clima de violencia en grave detrimento del ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas fundamentales. Observando además que el Gobierno no ha informado tampoco sobre ninguna medida adoptada para que se realice una investigación judicial independiente sobre el asesinato del Sr. Rosa Sovannareth, el Comité insta firmemente al Gobierno a iniciar de inmediato una investigación judicial independiente sobre el asesinato de estos dos dirigentes sindicales y a mantenerle informado del resultado.*
- 390.** *El Comité deplora que, a pesar de varios llamamientos, el Gobierno no haya facilitado ninguna respuesta en relación con otros aspectos del caso y las recomendaciones que el Comité formulara anteriormente. Dichos aspectos hacían referencia a la represión de los sindicalistas, incluidas las agresiones a los dirigentes sindicales Lay Sophead y Pul Sopheak. En tales circunstancias, el Comité deplora asimismo que hayan continuado recibiendo alegaciones sobre la represión y las agresiones ejercidas contra los sindicalistas, en particular por haber participado en huelgas. Según la organización querellante, el dirigente sindical Lay Chhamroeun, del FTUWKC, recibió disparos en la pierna, y muchos otros sindicalistas — Chi Samon, Yeng Vann Yuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Lem Samrith, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum, Sal Koem San — fueron agredidos y golpeados. Además, el Comité observa con gran preocupación*

las alegaciones de la organización querellante de que ni la policía ni las autoridades gubernamentales competentes han adoptado ninguna medida, a pesar de las quejas presentadas. La falta de respuesta gubernamental a estas graves alegaciones parecería demostrar su pasividad general frente a estas graves quejas. Por ello, el Comité sólo puede concluir que existe en el país un clima de violencia, inseguridad e impunidad en relación con el imperio de la ley. Recordando que el Gobierno tiene la obligación de promover y defender un clima social en el que el respeto de las disposiciones jurídicas sea la única forma de garantizar el respeto y la protección de las personas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 34], el Comité insta encarecidamente al Gobierno a que se inicien, sin demora, investigaciones judiciales independientes sobre las agresiones a todos los sindicalistas mencionados por la organización querellante y a que le mantenga informado con urgencia de los resultados.

- 391.** El Comité observa con preocupación la indicación de la organización querellante en el sentido de que 17 sindicalistas habían sido incluidos en una lista negra, lo que les impedía obtener empleo. Recuerda a este respecto que todas las prácticas consistentes en establecer listas negras de dirigentes sindicales o sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían adoptar medidas enérgicas para combatir dichas prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 803]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para combatir todas las prácticas que suponen el establecimiento de listas negras de dirigentes sindicales, y en particular por lo que se refiere a las 17 personas señaladas por la organización querellante.
- 392.** El Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante en el sentido de que los sindicalistas Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San fueron detenidos el 3 de julio de 2006, acusados de haber obstaculizado ilegalmente a trabajadores, y que la detención tuvo lugar después de que los trabajadores de la fábrica Genuine hubieran estado en huelga durante nueve días. Aunque el Gobierno acusó a los huelguistas de haber bloqueado la entrada para impedir que los trabajadores que deseaban trabajar pudieran entrar en la fábrica o salir de ella, el FTUWGGF rechaza esas acusaciones y mantiene que sólo había cerrado la entrada principal para impedir que salieran de la fábrica los camiones cargados con mercancías. El Comité observa asimismo que Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San fueron despedidos, después de su condena por el tribunal el 20 de junio de 2006 y no han sido reintegrados a pesar de haber apelado sus condenas. El Comité pide al Gobierno que envíe con urgencia sus observaciones al respecto, así como los posibles fallos judiciales pertinentes.
- 393.** Observando con preocupación que los actos de represión mencionados por la organización querellante tuvieron lugar en el contexto del ejercicio del derecho de huelga, el Comité insta una vez más al Gobierno a adoptar medidas a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y las condiciones para que los sindicalistas puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgos para su vida y seguridad personal.
- 394.** El Comité expresa una vez más su profunda preocupación por la gravedad extrema del caso, y ante la ausencia de cualquier esfuerzo significativo por parte del Gobierno para investigar en profundidad todos los asuntos mencionados anteriormente de manera transparente, independiente e imparcial, sugiere con firmeza que el Gobierno acepte una misión de un experto de la OIT a efectos de que realice esa investigación sobre los mencionados alegatos con miras a que asista al Gobierno para reparar toda violación de los derechos sindicales y para poner término al clima de impunidad emergente. El Comité señala de manera especial esta situación a la atención del Consejo de Administración.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *el Comité destaca, una vez más, la gravedad de los alegatos pendientes, que se refieren al asesinato de los dirigentes sindicales Chea Vichea, Ros Sovannareth y Hy Vuthy. Asimismo, deplora profundamente dichos sucesos y señala a la atención del Gobierno que un clima tal de violencia, que conduce incluso a la muerte de dirigentes sindicales, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales;*
- b) *el Comité insta firmemente al Gobierno, una vez más, a adoptar medidas con objeto de reabrir la investigación sobre el asesinato de Chea Vichea y a asegurar que Born Samnang y Sok Sam Oeun puedan ejercer, lo antes posible, su derecho a una apelación ante un autoridad judicial imparcial e independiente;*
- c) *el Comité insta al Gobierno a iniciar de inmediato una investigaciones judiciales independientes sobre los asesinatos de Ros Sovannareth y Hy Vuthy y a mantenerle informado del resultado;*
- d) *el Comité insta encarecidamente al Gobierno a que inicie, sin demora, investigaciones judiciales independientes sobre las agresiones contra los sindicalistas Lay Sophead, Pul Sopheak, Lay Chhamroeun, Chi Samon, Yeng Vann Nuth, Out Nun, Top Savy, Lem Samrith, Chey Rithy, Choy Chin, Lach Sambo, Yeon Khum y Sal Koem San, y a que le mantenga informado con urgencia al respecto;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para evitar la confección de listas negras de sindicalistas y en particular por lo que se refiere a los 17 sindicalistas señalados por la organización querellante;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que transmita con urgencia sus observaciones acerca del despido de Lach Sambo, Yeom Khun y Sal Koem San y de la huelga en la fábrica de prendas de vestir Genuine, así como de los fallos judiciales pertinentes;*
- g) *el Comité insta una vez más al Gobierno a adoptar medidas a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sindicales de los trabajadores de Camboya y las condiciones para que los sindicalistas puedan desarrollar sus actividades en un clima exento de intimidación y riesgos para su vida y seguridad personal, y*
- h) *el Comité expresa una vez más su profunda preocupación por la gravedad extrema del caso, y ante la ausencia de cualquier esfuerzo significativo por parte del Gobierno para investigar en profundidad todos los asuntos mencionados anteriormente de manera transparente, independiente e imparcial, sugiere con firmeza que el Gobierno acepte una misión de un experto de la OIT a efectos de que realice esa investigación sobre los mencionados alegatos con miras a que asista al Gobierno para reparar toda violación de los derechos sindicales y poner término al clima de impunidad*

emergente. El Comité señala de manera especial esta situación a la atención del Consejo de Administración.

CASO NÚM. 2469

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

Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por

- **la Asociación Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD)**
- **el Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC) y**
- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Alegatos: ASDESALUD alega la denegación del derecho de negociación colectiva a los trabajadores del antiguo Instituto del Seguro Social que en virtud del decreto núm. 1750 de 2003 fue escindido en siete empresas sociales del Estado y el desconocimiento de la convención colectiva vigente en el mismo; la limitación del otorgamiento de los permisos sindicales por medio de la circular núm. 0005 de 2005 a 20 horas mensuales y el inicio de procesos disciplinarios contra tres dirigentes sindicales por haber hecho uso de dichos permisos; la CUT y SINSPUBLIC alegan la negativa alegada por parte del Gobierno de Colombia a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales en lo que se refiere a la adopción de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios por la que se regula el empleo público y la carrera administrativa, y en virtud de la legislación anterior se viola el convenio celebrado en 2003, entre la administración pública y el SINSPUBLIC, en lo que se refiere a la situación laboral de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle «Evaristo García»

396. La presente queja figura en una comunicación de 9 de febrero de 2006 presentada por la Asociación Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD). El Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC HUV) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) presentaron

nuevos alegatos por comunicaciones de 3 y 4 de abril de 2006 respectivamente. La CUT y ASDESALUD presentaron informaciones adicionales por comunicaciones de fechas 27 de abril y 5 de mayo respectivamente. Finalmente, ASDESALUD envió informaciones adicionales por comunicación de 17 de julio de 2006.

- 397.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 27 de junio de 2006.
- 398.** Colombia 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), así como 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

- 399.** En sus comunicaciones de 9 de febrero, 5 de mayo y 17 de julio de 2006, la Asociación Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD) señala que mediante el decreto núm. 1750 de 2003, el Instituto del Seguro Social fue escindido, creándose siete empresas sociales del Estado, entre las que se cuenta la empresa social del Estado Rafael Uribe y Uribe. Dicha escisión implicó que los trabajadores del antiguo Instituto que tenían la calidad de trabajadores oficiales pasaron a ser empleados públicos y por ello ya no gozan del derecho de negociación colectiva y dejaron de estar cubiertos por el convenio colectivo firmado.
- 400.** ASDESALUD fue fundada el 3 de julio de 2003, con la finalidad de enfrentar los efectos lesivos de la nueva situación, y se encuentra afiliada a la Unión Nacional de Trabajadores Estatales y Servicios Públicos (UNETE) y a la Confederación General de Trabajadores (CGT).
- 401.** Ante la arbitrariedad cometida contra los trabajadores que dejaron de estar cubiertos por la convención colectiva vigente, se presentó una demanda de inconstitucionalidad contra el decreto núm. 1750 de 2003. La Corte Constitucional en sentencia C-314 de 2004 se pronunció manifestando que la posibilidad de transformar la relación jurídica laboral de los trabajadores del ISS al pasar de empresa industrial y comercial del Estado a empresa social del Estado, es decir de trabajadores oficiales a empleados públicos es legal. Sin embargo, la Corte también señaló que la convención colectiva de trabajo es ley para las partes y que en lo que respecta a los trabajadores cobijados por ella, es fuente de derechos adquiridos por lo menos durante el tiempo en que dicha convención conserva su vigencia. En consecuencia, la convención colectiva debe seguir siendo aplicada a los ahora empleados públicos de las ESE que antes eran beneficiarios de la misma en el Instituto del Seguro Social, por lo menos mientras dure su vigencia.
- 402.** La organización querellante alega que no obstante lo anterior, las ESE niegan la aplicación de la convención colectiva argumentando que las ESE creadas por el decreto núm. 1750 de 2003 no fueron ni son parte de la convención colectiva, porque cuando la misma fue suscrita, las ESE no existían.
- 403.** Por otra parte, la organización querellante añade que mediante el decreto núm. 2813, de 2000, se reglamentó el artículo 13 de la ley núm. 584, de 2000, sobre permisos sindicales de los representantes de los servidores públicos estableciendo el derecho de los representantes a que se les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión. A pesar de ello, el representante legal de la ESE Rafael Uribe y Uribe emitió la circular núm. 0005, de 2005, sobre permisos sindicales que los limita a 20 horas mensuales y además dificulta la obtención de los mencionados permisos al establecerse un trámite engorroso. ASDESALUD señala que la limitación de

los permisos sindicales a 20 horas mensuales no permite el cumplimiento del objeto de la organización (reuniones de juntas directivas a nivel nacional y seccional, asistencia a congresos, cubrimiento de las distintas sedes y empresas del sector salud) en particular si se tiene en cuenta que se trata de un sindicato de industria de alcance nacional. La organización añade que por hacer uso de los permisos sindicales, las Sras. María Nubia Henao Castrillón, Luz Elena Tejada Holguín y Olga Araque Jaramillo son objeto de procesos disciplinarios.

- 404.** En sus comunicaciones de 4 y 27 de abril de 2006, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega la negativa por parte del Gobierno a negociar colectivamente (a pesar de que Colombia ratificó en 2000 los Convenios núms. 151 y 154), en lo que respecta a la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, por la cual se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y sus decretos reglamentarios (núm. 3232 de 5 de octubre de 2004, decretos núms. 760, 765, 770, 775, 780 y 785 de 17 de marzo de 2005) en virtud de los cuales más de 120.000 trabajadores estatales que se encontraban en sus puestos de trabajo en forma provisoria tendrán que presentarse a concursos abiertos para ratificarse en los cargos. Según los querellantes, las nuevas disposiciones exigen que dichos concursos sean rendidos no sólo para cubrir los puestos vacantes sino también los puestos ocupados por todos aquellos empleados que habiendo cumplido con los requisitos exigidos en su momento, para la obtención de los puestos, no fueron inscritos en la carrera administrativa debido a una omisión de la administración pública.
- 405.** La CUT señala que el Gobierno sólo permitió que las organizaciones sindicales presentaran sus opiniones sin que existiera una negociación colectiva con la participación efectiva de las mismas sobre la nueva legislación a adoptar. La CUT añade que el nuevo sistema afectará indudablemente a las organizaciones sindicales ya que los miles de trabajadores que se encuentran afectados por la nueva legislación están afiliados a las mismas.
- 406.** En su comunicación de 3 de abril de 2006, el Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC HUV) añade que en su caso particular, la adopción de la legislación mencionada se hizo en incumplimiento del convenio colectivo que la organización celebró con la administración pública en 2003 cuyo artículo 24 dispone que «de conformidad con la ley, el Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» seguirá respetando la modalidad de vínculo laboral a término indefinido de todos aquellos empleados públicos que a la firma del presente acuerdo colectivo cuenten con el acto condición reglamentario de su nombramiento y su consecuente acta de posesión para el ejercicio del cargo»

B. Respuesta del Gobierno

- 407.** En su comunicación de 27 de junio de 2006, el Gobierno señala que respecto de la escisión del Instituto del Seguro Social, la misma fue legal, teniendo en cuenta que el decreto núm. 1750 de 2003, fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencias C-314 y C-349 de 2004.
- 408.** En lo que respecta a la convención colectiva, el Gobierno señala que la misma fue suscrita entre el Instituto del Seguro Social y SINTRASEGURIDAD SOCIAL, de donde se infiere que las empresas sociales del Estado creadas por el decreto núm. 1750, de 26 de junio de 2003, no fueron ni son parte de la misma, ya que cuando fue suscrita (31 de octubre de 2001), las mencionadas empresas sociales no habían nacido a la vida jurídica. El alcance de aplicación de la convención colectiva se encuentra determinado por la ley y en el presente caso la convención fue suscripta por el ISS sin que se haya hecho referencia a la posibilidad de aplicar dicha convención a otras empresas, es decir a las ESE. Por lo tanto, no existe disposición legal que señale la obligación de aplicar una convención

colectiva por fuera de la empresa que la suscribió y a trabajadores o empleados de empresa distinta de aquella.

- 409.** El Gobierno añade que la convención colectiva, en su artículo 3 señala: «Serán beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del Instituto del Seguro Social, de acuerdo con lo establecido en las normas legales vigentes y los que por futuras modificaciones de estas normas legales vigentes asuman tal categoría, que sean afiliados a SINTRASEGURIDAD SOCIAL. Igualmente serán beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del Instituto del Seguro Social afiliados a: Sintraiss, Asmedas, Andec, Anec, Asteco, Asocolquifar, Acodin, Asincoltras, Asbas, Asdoas y Aciteq...». El Gobierno subraya que el campo de aplicación de la convención colectiva de trabajo es claro cuando señala en forma categórica que se aplica a los trabajadores oficiales vinculados a la planta de personal del Instituto del Seguro Social, ISS.
- 410.** El decreto núm. 1750, de 2003, por medio del cual se escindió el ISS, creó las siete empresas sociales del Estado, estableció en su artículo 16: «Para todos los efectos legales, los servidores de las empresas sociales del Estado creadas en el presente decreto serán empleados públicos...». El mencionado decreto en el artículo 18 al definir el régimen de salarios y prestaciones dispuso: «El régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de las empresas sociales del Estado creadas en el presente decreto, será el propio de los empleados públicos de la rama ejecutivas del orden nacional». Es claro entonces que el decreto que escindió el ISS, comportó un cambio en la naturaleza jurídica del vínculo que unía a sus servidores con la institución que al pasar a pertenecer a las empresas sociales del Estado, se convirtieron por mandato legal de manera general, en empleados públicos, dejando de ser trabajadores oficiales. Este cambio de naturaleza jurídica del vínculo del servidor con el Estado operó a partir de 26 de junio de 2003 por ministerio de la ley. Ello implica que a quién deja de ser trabajador oficial y pasa a ser empleado público, se les aplican las normas generales de esta clase de servidores.
- 411.** La Corte Constitucional al declarar la exequibilidad del decreto núm. 1750, de 2003, en sentencia C-314, de 2004, señaló:

También es sabido que mientras los empleados públicos se vinculan a la administración a través de una relación legal y reglamentaria, los trabajadores oficiales lo hacen mediante contrato de trabajo que se rige por normas especiales. Consecuencia de dicha diferenciación es que, bajo la legislación actual, los trabajadores oficiales están autorizados para negociar convenciones colectivas de trabajo, destinadas a mejorar los privilegios mínimos consignados en la ley, mientras que los empleados públicos no poseen tal privilegio, no obstante estar autorizados para conformar sindicatos. De lo dicho se deduce entonces que los servidores públicos adscritos a las Empresas Sociales del Estado que adquirieron la categoría de empleados públicos y perdieron la de trabajadores oficiales, perdieron con ello el derecho para presentar pliegos de peticiones y negociar convenciones colectivas de trabajo. En consecuencia el pertenecer a un determinado régimen laboral, llámese trabajador oficial o empleado público no es un derecho adquirido entonces la facultad de presentar convenciones colectivas que es apenas una potestad derivada del tipo específico del régimen laboral, la Corte encuentra válido considerar que en este caso lo accesorio sigue la suerte de lo principal, de modo que al no existir un derecho a ser empleado público o trabajador oficial, tampoco existe un derecho a presentar convenciones colectivas si el régimen laboral ha sido modificado. El absurdo al que conduciría una conclusión contraria implicaría reconocer que cierto tipo de empleados públicos, los que antes han sido trabajadores oficiales, tendrían derecho a presentar convenciones colectivas de trabajo, a diferencia de aquellos que nunca fueron trabajadores oficiales, con lo cual se generaría una tercera especie de servidores públicos, no prevista en la ley sino resultante de la transición de un régimen laboral a otro, afectándose por contera el derecho a la igualdad de los empleados públicos que no habiendo sido jamás trabajadores oficiales, no tendrían derecho a mejorar por vía de negociación colectiva las condiciones laborales de sus cargos. Es claro entonces para la Corte que los

empleados públicos, que laboran en la planta de personal de las ESE, desde el 26 de junio de 2003, no son sujetos de negociación colectiva, ni pueden aspirar a ser beneficiarios de convenciones colectivas, situación que quedo restringida por ley, a los trabajadores oficiales.

412. El Gobierno añade que en sentencia C-314 de la Corte Constitucional, señaló:

La Corte encuentra que esa armonización es posible, por cuanto la facultad de las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo y los emolumentos de los empleados públicos en manera alguna excluye que existan procesos de consulta entre las autoridades y los trabajadores sobre esta materia, y que en caso de conflicto, se busquen, hasta donde sea posible, soluciones concertadas, tal y como lo establece el artículo 55 superior. Esto significa que nada en la carta se opone a que los empleados públicos formulen peticiones a las autoridades sobre sus condiciones de empleo y las discutan con ellas con el fin de lograr un acuerdo en la materia, lo cual implica que el derecho de negociación colectiva no tiene por qué considerarse anulado. Sin embargo, y a diferencia de lo que sucede con los trabajadores oficiales, que tienen un derecho de negociación pleno, la búsqueda de soluciones concertadas y negociadas no puede llegar a afectar la facultad que la carta confiere a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. Esto significa que la creación de mecanismos que permitan a los empleados públicos, o sus representantes, participar en la determinación de sus condiciones de empleo es válida, siempre y cuando se entienda que en última instancia la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución, esto es, al Congreso y al Presidente en el plano nacional, y a las asambleas, a los concejos, a los gobernadores y a los alcaldes en los distintos órdenes territoriales, que para el efecto obran autónomamente. Con esa misma restricción, es igualmente legítimo que se desarrollen instancias para alcanzar una solución negociada y concertada entre las partes en caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. Ahora bien, las anteriores precisiones en manera alguna implican que la Corte debe condicionar el alcance de los artículos 7 y 8 del convenio, bajo revisión en relación con los empleados públicos, por cuanto esas normas autorizan a tomar en cuenta las especialidades de las situaciones nacionales. Así, el artículo 7 no consagra un derecho de negociación colectiva pleno para todos los servidores públicos sino que establece que los Estados deben adoptar ‘medidas adecuadas a las condiciones nacionales’ que estimulen la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de servidores públicos, lo cual es compatible con la carta. Además, esa misma disposición prevé la posibilidad de que se establezcan ‘cualesquiera otros métodos’ que permitan a los representantes de los servidores estatales ‘participar en la determinación de dichas condiciones’, lo cual es armónico con la posibilidad de que existan consultas y peticiones de los empleados públicos a las autoridades, sin perjuicio de las competencias constitucionales de determinados órganos de fijar unilateralmente el salario y las condiciones de trabajo de estos empleados. Igualmente, el artículo 8 reconoce que los procedimientos conciliados de solución de las controversias deben ser apropiados a las condiciones nacionales, por lo cual la Corte entiende que esa disposición se ajusta a la carta, pues no desconoce la facultad de las autoridades de, una vez agotados estos intentos de concertación, expedir unilateralmente los actos jurídicos que fijan las funciones y los emolumentos de los empleados públicos (...).

413. Respecto de los permisos sindicales, el Gobierno señala que la circular núm. 0005, de 18 de mayo de 2005, emanada de la Gerencia General de la ESE Rafael Uribe Uribe, determina el procedimiento a seguir para conceder los permisos sindicales. No se trata de un derecho automático ni de una imposición, sino que para su obtención debe cumplirse estrictamente con los parámetros que exige la ley para su otorgamiento con la finalidad de no causar traumatismo ni afectación en la prestación del servicio público de salud. Sobre el particular la Oficina Jurídica del Ministerio de la Protección Social, mediante radicado núm. 3821, de 23 de marzo de 2004, conceptuó: «Así las cosas, encontramos que los miembros de las juntas directivas de los sindicatos de empleados públicos, así como los miembros de las subdirectivas, tienen derecho a que mediante acto administrativo, previa solicitud de la organización sindical, les sean otorgados los permisos necesarios para el ejercicio de la actividad sindical, de manera razonable y proporcionada al tenor de lo señalado por la honorable Corte Constitucional, sin que los mismos impliquen afectación de la prestación del servicio público al cual se encuentran sometidos por su carácter de funcionarios públicos y en los términos señalados en el artículo 2 del decreto núm. 2813,

de 2000». Dicho decreto núm. 2813 establece que los permisos sindicales deben ser reglamentados por cada entidad, teniendo en cuenta las necesidades de la organización sindical para efectos de solicitar el permiso y a su vez la entidad, al conceder el permiso, debe tener en cuenta que no se afecte la prestación del servicio. Mediante la circular núm. 0005, se buscó cumplir con los parámetros fijados por el mencionado decreto.

C. Conclusiones del Comité

414. *El Comité observa que el presente caso se refiere a: 1) la denegación del derecho de negociación colectiva a los trabajadores del antiguo Instituto del Seguro Social que en virtud del decreto núm. 1750, de 2003, fue escindido en siete empresas sociales del Estado y el desconocimiento de la convención colectiva vigente en el mismo; 2) la limitación del otorgamiento de los permisos sindicales por medio de la circular núm. 0005, de 2005, a 20 horas mensuales y el inicio de procesos disciplinarios contra tres dirigentes sindicales por haber hecho uso de dichos permisos; 3) la negativa alegada por la CUT por parte del Gobierno de Colombia a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales en lo que se refiere a la adopción de la ley núm. 909 de 23 de septiembre de 2004 y sus decretos reglamentarios por la que se regula el empleo público y la carrera administrativa, y 4) en virtud de la legislación anterior se viola el convenio celebrado en 2003 entre la administración pública y el SINSPUBLIC en lo que se refiere a la situación laboral de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle «Evaristo García».*
415. *En cuanto a los alegatos presentados por la Asociación Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD) que se refieren a la denegación del derecho de negociación colectiva a los empleados públicos que trabajan en la empresa social del Estado Rafael Uribe y Uribe y a la no aplicación de la convención colectiva vigente, el Comité toma nota de que según consta en los alegatos y en la respuesta del Gobierno, el antiguo Instituto del Seguro Social fue escindido en siete empresas sociales del Estado en virtud del decreto núm. 1750, de 2003, y que dicha escisión implicó que los trabajadores dejaron de ser trabajadores oficiales, con derecho a negociar colectivamente y pasaron a ser empleados públicos, a los que se les deniega dicho derecho y que la convención colectiva vigente en el Instituto no se aplica más a las nuevas empresas sociales del Estado que suceden al Instituto por tratarse de sujetos diferentes a los que firmaron dicha convención. El Comité toma nota asimismo de que ASDESALUD presentó una demanda de inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional (se acompaña copia de la sentencia) por violación entre otros de los derechos adquiridos, la cual estimó que la modificación legal de la calidad de los trabajadores era constitucional ya que «es el legislador quien está constitucionalmente investido de la facultad de fijar el régimen que corresponda a quienes prestan sus servicios en las entidades y órganos del Estado» y posteriormente que «los servidores públicos que adquirieron la categoría de empleados públicos y perdieron la de trabajadores oficiales, perdieron con ello el derecho para presentar pliegos de peticiones y negociar convenciones colectivas de trabajo». El Comité toma nota asimismo de que la Corte Constitucional estimó de todos modos que la convención colectiva que se encontraba vigente al momento de la escisión había dado origen a derechos adquiridos. Sin embargo, a pesar de la sentencia de la Corte las empresas sociales del Estado no la aplican en virtud de que las mismas no fueron parte en la negociación de la misma ya que en ese momento no existían y que no estaba previsto en la convención colectiva que la misma fuera aplicada a otras empresas. Al respecto, el Comité estima que una disposición jurídica que modifica unilateralmente el contenido de los convenios colectivos firmados, o que exige su renegociación, es contraria a los principios de la negociación colectiva así como al principio de los derechos adquiridos por las partes [véase 344.º informe, caso núm. 2434, párrafo 791].*
416. *En lo que se refiere al reconocimiento del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos, el Comité recuerda que en virtud de los Convenios núms. 98, 151 y*

154 ratificados por Colombia, los trabajadores del sector público y de la administración pública central deben gozar del derecho de negociación colectiva. El Comité señala no obstante que en virtud del Convenio núm. 154 la negociación colectiva en la administración pública admite que se fijen modalidades particulares de aplicación. En efecto, el Comité, compartiendo el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1994, recuerda que aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez en lo que se refiere a los funcionarios y empleadores públicos amparados por el Convenio núm. 151, éste ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública señaladas anteriormente, pero que al mismo tiempo las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios. En este sentido, el Comité estima como hiciera en otros casos relativos a Colombia examinados con anterioridad [véase 337.º informe, caso núm. 2331, párrafo 594] que en el presente caso, la limitación a la que se ven sujetos los empleados públicos en la posibilidad de negociar colectivamente no está en conformidad con lo dispuesto en los convenios mencionados ya que éstos pueden solamente presentar «memoriales respetuosos» que no serán objeto de negociación alguna, en particular sobre las condiciones de empleo, cuya determinación es de exclusiva competencia de las autoridades. En estas condiciones, el Comité, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas se modifique la legislación a fin de ponerla en conformidad con los convenios ratificados por Colombia de modo que los empleados públicos en cuestión gocen del derecho de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada al respecto y recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición.

417. En cuanto a la aplicación de la convención colectiva que se encontraba vigente al momento de la escisión, el Comité, recordando la importancia del respeto a las decisiones judiciales pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos adquiridos en la convención colectiva en el Instituto del Seguro Social durante su plazo de vigencia en la empresa social del Estado «Rafael Uribe y Uribe» de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional.
418. En cuanto a la limitación del otorgamiento de los permisos sindicales por medio de la circular núm. 0005, de 2005, a 20 horas mensuales, lo cual según los alegatos de ASDESALUD dificulta enormemente el desarrollo normal de sus actividades por tratarse de un sindicato de industria de amplia cobertura, el Comité toma nota de que según el Gobierno, la mencionada circular emanada de la Gerencia General de la ESE Rafael Uribe y Uribe, determina el procedimiento a seguir para conceder los permisos sindicales y que el otorgamiento de los mismos no es un derecho automático sino que para su obtención debe cumplirse estrictamente con los requisitos exigidos por la legislación con el fin de no afectar la prestación del servicio público. El Comité toma nota de que el Gobierno señala que el decreto núm. 2813 establece que los permisos sindicales deben ser reglamentados por cada entidad teniendo en cuenta las necesidades de la organización sindical para efectos de solicitar el permiso y que a su vez la entidad, al conceder el permiso, debe tener en cuenta que no se afecte la prestación del servicio. Por ello, mediante la circular núm. 0005, se buscó cumplir con los parámetros fijados por el mencionado decreto.
419. Al respecto, el Comité observa que ASDESALUD es un sindicato de industria con numerosas tareas a desarrollar y que la limitación de los permisos a 20 horas mensuales podría dificultar el cumplimiento de sus funciones. El Comité recuerda que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, apartado 1) de la Recomendación sobre los representantes de los

trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar las tareas de representación. El apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo. El Comité recuerda asimismo que la concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleador públicos, entre otras, por tanto, la concesión de tiempo libre, tiene como corolario el garantizar un «funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado», tal corolario implica que pueda existir un control de las solicitudes de tiempo libre para ausentarse durante las horas de trabajo por parte de las autoridades administrativas competentes, únicas responsables del funcionamiento eficaz de sus servicios [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 1110 y 1111]. El Comité señala asimismo al Gobierno que los permisos sindicales, su extensión y condiciones son también una de aquellas cuestiones que pueden ser objeto de negociación entre las partes interesadas. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que a la luz del decreto núm. 2813 según el cual los permisos deben ser reglamentados teniendo en cuenta las necesidades de la organización sindical, tome las medidas necesarias para que se revea la circular núm. 0005, de 2005, que limita el otorgamiento de permisos sindicales a 20 horas mensuales, previa consulta con las organizaciones sindicales concernidas, destinadas a la obtención de una solución satisfactoria para las partes.

420. En cuanto a los procesos disciplinarios iniciados contra las Sras. María Nubia Henao Castrillón, Luz Elena Tejada Holguín y Olga Araque Jaramillo por haber utilizado los permisos sindicales, el Comité observa que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto. El Comité se remite a lo manifestado en el párrafo anterior y pide al Gobierno que se dejen sin efecto los procesos disciplinarios y se los indemnice por todo daño que se les haya causado y que se asegure que los dirigentes sindicales que laboran en la empresa social del Estado Rafael Uribe y Uribe pueden hacer uso de los permisos sindicales de conformidad con los principios enunciados, teniendo en cuenta los acuerdos existentes y los futuros.
421. En lo que respecta a los alegatos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que se refieren a la negativa del Gobierno de Colombia a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales en lo que se refiere a la adopción de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios por los que se regula el empleo público y la carrera administrativa, el Comité toma nota de que la organización querellante señala que la nueva legislación implicará que alrededor de 120.000 trabajadores de la administración pública deberán rendir concursos para ser confirmados en sus puestos de trabajo a pesar de que en el momento de su contratación habían cumplido con los requisitos exigidos para su nombramiento pero debido a una omisión de la administración pública no fueron inscriptos en la carrera administrativa. El Comité toma nota asimismo de que la CUT señala que el Gobierno no negoció con las organizaciones sindicales previo a la adopción de dicha legislación sino que se limitó a consultarlas. El Comité toma nota de que según la organización querellante, no existe voluntad por parte del Gobierno de negociar colectivamente con los trabajadores de la administración pública, en violación de los Convenios núms. 98, 151 y 154 ratificados por Colombia.
422. Al respecto, el Comité lamenta observar que el Gobierno no envía sus observaciones. El Comité lamenta asimismo que el Gobierno no haya recurrido a la negociación colectiva con anterioridad a la promulgación de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios, legislación que afecta seriamente las condiciones de empleo de miles de trabajadores. El Comité observa que ello va contra los compromisos que asumiera al momento de ratificar los Convenios núms. 98, 151 y 154 y se remite a los

principios enunciados en párrafos anteriores relativos a la negociación colectiva en el sector público. El Comité pide al Gobierno que cumpla con estos Convenios y que negocie colectivamente con las organizaciones sindicales concernidas.

423. *En cuanto a los alegatos presentados por el Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC) según los cuales en virtud de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios se viola la convención colectiva firmada en 2003 entre la administración pública y la organización sindical en cuyo artículo 24 se estipuló que «de conformidad con la ley, el Hospital Universitario del Valle ‘Evaristo García’ seguirá respetando la modalidad de vínculo laboral a término indefinido de todos aquellos empleados públicos que a la firma del presente acuerdo colectivo cuenten con el acto condición reglamentario de su nombramiento y su consecuente acta de posesión para el ejercicio del cargo», el Comité lamenta observar que el Gobierno no envía sus observaciones al respecto y recuerda que los acuerdos son de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 939]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de que la convención colectiva celebrada entre la administración pública y el SINSPUBLIC sea debidamente aplicada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) *en cuanto a los alegatos presentados por la Asociación Sindical De Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud (ASDESALUD) que se refieren a la denegación del derecho de negociación colectiva a los empleados públicos que trabajan en la empresa social del Estado Rafael Uribe y Uribe y a la no aplicación de la convención colectiva vigente en virtud del decreto núm. 1750, de 2003, el Comité, pide al Gobierno que:*
 - i) *tome las medidas necesarias para que, en consulta con las organizaciones sindicales concernidas se modifique la legislación a fin de ponerla en conformidad con los convenios ratificados por Colombia, a fin de que los empleados públicos en cuestión gocen del derecho de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda medida adoptada al respecto y recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición;*
 - ii) *en cuanto a la aplicación de la convención colectiva que se encontraba vigente al momento de la escisión, el Comité, recordando la importancia del respeto a las decisiones judiciales pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos adquiridos en la convención colectiva en el Instituto del Seguro Social durante su plazo de vigencia en la empresa social del Estado «Rafael Uribe y Uribe» de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional;*
- b) *en cuanto a los alegatos de ASDESALUD según los cuales la limitación del otorgamiento de los permisos sindicales por medio de la circular núm. 0005 de 2005 a 20 horas mensuales dificulta enormemente el desarrollo normal de las actividades de dicha organización por tratarse de un sindicato de*

industria de amplia cobertura, el Comité pide al Gobierno que a la luz del decreto núm. 2813, según el cual los permisos deben ser reglamentados teniendo en cuenta las necesidades de la organización sindical tome las medidas necesarias para que se revea la circular núm. 0005, de 2005, previa consulta con las organizaciones sindicales concernidas destinadas a obtener una solución satisfactoria para las partes;

- c) en cuanto a los procesos disciplinarios iniciados contra las Sras. María Nubia Henao Castrillón, Luz Elena Tejada Holguín y Olga Araque Jaramillo por haber utilizado los permisos sindicales, el Comité pide al Gobierno que se dejen sin efectos los procesos disciplinarios y se les indemnice por todo daño que se les haya causado, y que se asegure que los dirigentes sindicales que laboran en la empresa social del Estado Rafael Uribe y Uribe pueden hacer uso de los permisos sindicales teniendo en cuenta los acuerdos existentes y los futuros;*
- d) en lo que respecta a los alegatos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) que se refieren a la negativa del Gobierno de Colombia a negociar colectivamente con las organizaciones sindicales en lo que se refiere a la adopción de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios por los que se regula el empleo público y la carrera administrativa, el Comité observa que ello va contra los compromisos que asumiera al momento de ratificar los Convenios núms. 98, 151 y 154 y se remite a los principios enunciados en el literal a) de las presentes recomendaciones. El Comité pide al Gobierno que cumpla con estos Convenios y que negocie colectivamente con las organizaciones sindicales concernidas, y*
- e) en cuanto a los alegatos presentados por el Sindicato de Servidores Públicos Hospital Universitario del Valle «Evaristo García» ESE (SINSPUBLIC) según los cuales en virtud de la ley núm. 909, de 23 de septiembre de 2004, y sus decretos reglamentarios se viola la convención colectiva firmada en 2003 entre la administración pública y la organización sindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias a fin de que la mencionada convención colectiva sea debidamente aplicada y pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

CASO NÚM. 2480

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

**Quejas contra el Gobierno de Colombia
presentadas por**
— la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y
— el Sindicato de Trabajadores de la Empresa
de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS)

Alegatos: actos antisindicales alegados por la Central Unitaria de Trabajadores cometidos por la empresa Laboratorios Biogen en contra de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia (SINTRAQUIM), en particular contra seis dirigentes sindicales (Sres. María Eugenia Reyes, tesorera, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas) y despido de tres trabajadores afiliados a SINTRATELEFONOS por parte de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (ETB) sin que se haya comunicado previamente a la organización sindical, con el objeto de crear un clima de intimidación hacia la organización sindical en el marco de un proceso de retiros voluntarios

425. Las presentes quejas figuran en una comunicación de 5 de abril de 2006 de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y en una comunicación de 21 de julio de 2006 del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS).
426. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 14 de noviembre de 2006.
427. Colombia 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), así como 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

428. En su comunicación de 5 de abril de 2006, la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia alega diversos actos antisindicales en perjuicio de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia (SINTRAQUIM) que gozan de fuero sindical por parte de la empresa Laboratorios Biogen de Colombia. La CUT señala que en agosto de 2000 los trabajadores de la empresa crearon un sindicato de base pero que antes de notificar las afiliaciones, la empresa despidió a toda

la junta directiva. Por esa razón, cerca de 80 trabajadores decidieron afiliarse a SINTRAQUIM. No obstante, la empresa continuó con sus actos de represión y en la actualidad sólo quedan 28 trabajadores afiliados, todos con fuero sindical. La organización querellante añade que los Sres. María Eugenia Reyes, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas han sido objeto de traslados a otras empresas para realizar tareas distintas de aquellas para las que fueron contratados y para las cuales no están capacitados, desmejora en sus condiciones de trabajo, sanciones de dos meses de suspensión en sus puestos de trabajo y, finalmente, recibieron una comunicación en la que se les informaba que debido a fallas en ciertas maquinarias no deberían acudir al trabajo hasta nueva orden, sin el pago de los salarios correspondientes, la cual fue dejada sin efecto ante una acción de tutela instaurada por los trabajadores, después de la cual se les ofreció un «arreglo voluntario» que fue rechazado por los trabajadores.

- 429.** La organización querellante alega que en el caso particular de la Sra. María Eugenia Reyes, ésta inició una acción de tutela contra la sanción de dos meses de suspensión que le había sido impuesta sin que haya podido ejercer su derecho de defensa y la autoridad judicial ordenó el reintegro sin pérdida de salario, decisión que fue apelada por la empresa y que está pendiente de sentencia.
- 430.** Según SINTRAQUIM, a pesar de las numerosas comunicaciones y denuncias enviadas al Ministerio de la Protección Social, éste no ha adoptado ninguna medida para poner fin a dicha situación.
- 431.** En su comunicación de 21 de julio de 2006, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos de Bogotá (SINTRATELEFONOS) alega el despido sin justa causa de tres trabajadores afiliados a la organización sindical, Sres. Jhon Mauricio Bonilla Vargas, Hugo Fabián Marín Tovar y Ricardo Avila Peralte, sin que se haya advertido previamente a la organización sindical de conformidad con la decisión de la Corte Constitucional de Justicia que dispuso en una decisión de 2005 «prevenir a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá, S.A. E.S.P. para que en el evento en que decida hacer uso legítimo de la facultad de terminación unilateral que la legislación laboral otorga al empleador, respecto de trabajadores sindicalizados, proceda a informar previamente de tal propósito al sindicato respectivo».
- 432.** Según la organización querellante, los despidos se inscriben en el marco de la aplicación de un plan de retiro voluntario y tienen el fin de intimidar a la organización sindical.

B. Respuesta del Gobierno

- 433.** En su comunicación de 14 de noviembre de 2006, el Gobierno señala, en respuesta a los alegatos presentados por SINTRATELEFONOS, que efectivamente los tres trabajadores fueron despedidos, pero que para ello se cumplió con lo dispuesto por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (relativo al pago de indemnizaciones), y con lo establecido en la convención colectiva vigente en la empresa. El Gobierno adjunta una comunicación de la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá, de fecha 12 de julio de 2006, dirigida al presidente de la organización sindical en la que le informa sobre la decisión de la empresa de despedir a los tres trabajadores sindicalizados de conformidad con la decisión de la Corte Constitucional así como copia de las comunicaciones de la misma fecha dirigidas a los tres trabajadores notificándolos de su despido.
- 434.** En una comunicación que la empresa dirige al Gobierno y que éste remite al Comité, la empresa señala que los contratos se dieron por terminados de conformidad con la legislación y rechaza todo fin de persecución antisindical, aclarando que el plan de retiro

voluntario no estaba destinado a los trabajadores de base, grupo al que pertenecían los trabajadores despedidos.

C. Conclusiones del Comité

435. *El Comité observa que el presente caso se refiere a: 1) numerosos actos antisindicales alegados por la Central Unitaria de Trabajadores cometidos por la empresa Laboratorios Biogen en contra de los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química y/o Farmacéutica de Colombia (SINTRAQUIM), en particular contra siete dirigentes sindicales (Sres. María Eugenia Reyes, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas), y 2) el alegado despido de tres trabajadores (Sres. Jhon Mauricio Bonilla Vargas, Hugo Fabián Marín Tovar y Ricardo Avila Peralta) afiliados a SINTRATELEFONOS por parte de la Empresa de Teléfonos de Bogotá sin que se haya comunicado previamente a la organización sindical, con el objeto de crear un clima de intimidación hacia la organización sindical en el marco de un proceso de retiros voluntarios.*
436. *En cuanto a los alegatos de la CUT relativos a los numerosos actos antisindicales en contra de los afiliados a SINTRAQUIM por parte de la empresa Laboratorios Biogen de Colombia, en particular contra siete dirigentes sindicales del mismo, el Comité toma nota de que, según dichos alegatos, la empresa ha llevado a cabo una política de represión, contra todos los trabajadores que han querido ejercer sus derechos sindicales. Según dichos alegatos, primero despidió a todos los miembros de la junta directiva del sindicato de base que los trabajadores habían creado y, después, cuando 80 trabajadores decidieron afiliarse a SINTRAQUIM, continuó con dicha represión, diezmando la organización sindical, quedando en la actualidad sólo 28 trabajadores afiliados. El Comité toma nota de que de conformidad con los alegatos en el caso particular de los Sres. María Eugenia Reyes, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas, los mismos han sido objeto de traslados a otras empresas, desmejoras en sus condiciones de trabajo, sanciones de hasta dos meses de suspensión en sus puestos de trabajo y hasta presiones para que se sometan a un «arreglo voluntario» mediante la comunicación de no acudir más al lugar de trabajo hasta nueva orden, sin el pago de los salarios correspondientes. El Comité toma nota de que en el caso particular de la sanción de dos meses de suspensión impuesta a la Sra. María Eugenia Reyes, ésta inició una acción de tutela ante la autoridad judicial por no haber podido ejercer su derecho de defensa, la cual ordenó el reintegro con el pago de los salarios caídos de la misma, pero que la empresa interpuso recurso de apelación el cual se encuentra pendiente de decisión.*
437. *Al respecto, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado sus observaciones en relación con estos alegatos que considera sumamente graves. El Comité recuerda 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, y que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, sean presentes o pasadas» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 769 y 770]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que sin demora se inicie una investigación independiente en el seno de la empresa Laboratorios Biogen de Colombia y de comprobarse la veracidad de los alegatos se dejen sin efecto todas las medidas perjudiciales contra los Sres. María Eugenia Reyes, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas que se los reintegre con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada y que se sancione adecuadamente a los responsables de las mismas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*

438. *En cuanto al alegado despido de tres trabajadores (Sres. Jhon Mauricio Bonilla Vargas, Hugo Fabián Marín Tovar y Ricardo Avila Peralta) afiliados a SINTRATELEFONOS por parte de la Empresa de Teléfonos de Bogotá sin que se haya comunicado previamente a la organización sindical, con el objeto de crear un clima de intimidación hacia la organización sindical en el marco de un proceso de retiros voluntarios, el Comité toma nota de que según el Gobierno los despidos se llevaron a cabo de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, las disposiciones de la convención colectiva vigente y que se comunicó a la organización querellante la decisión de recurrir al despido conforme a la decisión de la Corte Constitucional (cuya copia el Gobierno acompaña junto con las de las cartas dirigidas a los trabajadores notificándolos del despido). El Comité toma nota asimismo de que en su comunicación dirigida al Gobierno la empresa rechaza los alegatos según los cuales los despidos tenían como objetivo intimidar a la organización sindical, ya que el plan de retiro voluntario al que se refiere la organización querellante no estuvo destinado al grupo de trabajadores al que pertenecían los trabajadores despedidos.*
439. *El Comité observa que, según surge de las copias acompañadas por el Gobierno, el despido de los tres trabajadores afiliados fue notificado a la organización sindical con la misma fecha que a los respectivos trabajadores. El Comité observa sin embargo que de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional la decisión de ésta ordenando a la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá (ETB) que notifique previamente a la organización sindical todo despido sin justa causa tiene como objetivo «que la organización pueda actuar en defensa y representación de sus intereses colectivos y los de sus afiliados». El Comité estima que al notificarse a la organización sindical y a los despedidos al mismo momento, no se permitió que la organización sindical ejerciera debidamente su derecho de defensa y de representación. El Comité lamenta que la empresa no haya tenido en cuenta en forma adecuada la decisión judicial, y expresa la firme esperanza de que en el futuro la empresa consultará con la debida antelación a la organización sindical en el caso en que deba recurrir al despido sin justa causa de trabajadores afiliados.*
440. *Por otra parte, teniendo en cuenta que se desconocen los motivos reales de despidos de los tres trabajadores afiliados, que según la organización querellante tuvieron un objetivo intimidatorio hacia la misma y por lo tanto antisindical, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente y si se comprueba que los despidos tuvieron motivos antisindicales, se reintegre sin demora a los trabajadores con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada.*

Recomendaciones del Comité

441. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto a los alegatos de la CUT relativos a los numerosos actos antisindicales en contra de los afiliados a SINTRAQUIM por parte de la empresa Laboratorios Biogen de Colombia, en particular contra siete dirigentes sindicales del mismo (Sres. María Eugenia Reyes, Hugo Aguilar, Nubia Marcela Avendaño, David Villamizar, Sandra Duarte, Cristina Moore y Luis Fernando Cárdenas), el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que sin demora se inicie una investigación independiente en el seno de la empresa Laboratorios Biogen de Colombia y de comprobarse la veracidad de los alegatos se dejen sin efecto todas las medidas perjudiciales contra los dirigentes sindicales afectados, se los reintegre con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada y*

se sancione adecuadamente a los responsables de las mismas. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y

- b) en cuanto al alegado despido de tres trabajadores (Sres. Jhon Mauricio Bonilla Vargas, Hugo Fabián Marín Tovar y Ricardo Avila Peralta) afiliados a SINTRATELEFONOS por parte de la Empresa de Teléfonos de Bogotá sin que se haya comunicado previamente a la organización sindical, con el objeto de crear un clima de intimidación hacia la organización sindical, el Comité:*
- i) expresa la firme esperanza de que en el futuro la empresa consultará con la debida antelación a la organización sindical en el caso en que deba recurrir al despido sin justa causa de trabajadores afiliados, y*
 - ii) pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice una investigación independiente y si se comprueba que los despidos tuvieron motivos antisindicales, se reintegre sin demora a los trabajadores con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada.*

CASO NÚM. 2489

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Colombia
presentada por
la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Alegatos: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega: 1) presiones y amenazas sobre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) por parte del rector de la Universidad de Córdoba y también por jefes paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) para que se renegocie la convención colectiva; 2) el 17 de febrero de 2003, se realizó una asamblea en la Universidad a raíz del nombramiento de un nuevo rector, la cual fue calificada por las autoridades como un cese ilegal de actividades que dio lugar a procesos disciplinarios contra los dirigentes sindicales de SINTRAUNICOL y 3) en diciembre de 2005, se aprobaron a pesar de la oposición de la organización sindical, los acuerdos núms. 095 y 096 que modifican la situación de los trabajadores de la Universidad que pasan de ser trabajadores oficiales a empleados públicos lo que trae aparejado que la convención colectiva deja de ser aplicada

442. La presente queja figura en una comunicación de 23 de mayo de 2006 presentada por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
443. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 5 de octubre de 2006.
444. Colombia 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), así como 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

445. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) alega presiones por parte del rector de la Universidad de Córdoba para que se renegocie la convención colectiva vigente que había sido suscrita con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) mediante la presentación al Ministerio de la Protección Social de una denuncia de la mencionada convención colectiva vigente. Dichas presiones se iniciaron en diciembre de 2000 y ante la negativa de la organización sindical se inició una campaña de persecución contra la misma, en la cual participaron no sólo la dirección de la Universidad sino también miembros de la organización paramilitar Autodefensas Unidas de Colombia (AUC). De este modo, el 17 de febrero de 2003, cuando todavía continuaba el conflicto, se realizó una asamblea para analizar y debatir la elección del nuevo rector. Con fecha 18 de febrero, los miembros de la organización sindical fueron citados en uno de los campamentos de la organización paramilitar en donde sufrieron presiones y amenazas para renegociar la convención colectiva. A pesar de la continua negativa de la organización sindical, la Universidad empezó a dejar de cumplir con las disposiciones de la convención colectiva. Con fecha 26 de septiembre de 2003, el Ministerio de la Protección Social comunicó a la organización sindical que, mediante resolución núm. 002534, fue declarada la ilegalidad de un supuesto cese de actividades realizado por los trabajadores y profesores los días 17 y 18 de febrero, proceso del cual la organización sindical no tuvo conocimiento. En virtud de dicha resolución, los dirigentes sindicales fueron convocados por las autoridades universitarias a un proceso disciplinario el cual puede culminar con la destitución de la junta directiva.
446. Con fecha 14 de noviembre de 2003, llegó a la directiva nacional de SINTRAUNICOL un comunicado de las Autodefensas Unidas de Colombia en el que declaraba como objetivo militar a 15 directivos del sindicato, incluido el presidente de la seccional en la Universidad de Córdoba. Según el informe emitido por SINTRAUNICOL, cuya copia acompaña la CUT, en virtud de las numerosas actuaciones llevadas a cabo por la organización sindical ante las autoridades públicas denunciando estos hechos, el 6 de febrero de 2004 la Defensoría del Pueblo emitió un informe de riesgo en el que se califica como de «alto riesgo» la situación de los dirigentes sindicales de SINTRAUNICOL y de otras organizaciones sindicales en la Universidad de Córdoba.
447. Finalmente, según los alegatos, en diciembre de 2005, el rector y el Consejo Superior Universitario aprobaron los acuerdos núms. 095 y 096 mediante los cuales se modifica la situación de los trabajadores, que de ser trabajadores oficiales pasan a ser empleados públicos. Ello trae aparejado que la convención colectiva es dejada sin efecto.

B. Respuesta del Gobierno

448. En su comunicación de 5 de octubre de 2006, el Gobierno señala en cuanto a las presiones por parte de la administración para renegociar la convención colectiva de trabajo, que de

acuerdo con la jurisprudencia y de conformidad con el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, «si la denuncia es hecha solamente por el patrono, la convención colectiva continúa vigente, con las prorrogas legales, porque no pudiendo presentar los patronos pliegos de peticiones, no tienen la facultad de iniciar un conflicto colectivo que culmine con otra convención colectiva o con el fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio. No es posible entonces que los patronos inicien el conflicto colectivo, pero sí están facultados para presentar sus puntos de vista en la denuncia de la convención, cuando el conflicto es planteado por los trabajadores». Situación que, de conformidad con información suministrada por el señor rector, ocurrió en la Universidad de Córdoba.

- 449.** En cuanto a los alegatos según los cuales las directivas sindicales se vieron sometidas por el antiguo rector de la Universidad de Córdoba a tener que discutir las políticas universitarias y la cuestión de la convención colectiva con los jefes paramilitares, el Gobierno señala que según lo manifestado por el rector, se desconoce el hecho.
- 450.** En cuanto a la alegada persecución contra la organización sindical, en febrero de 2003, el nuevo rector de la Universidad señala en su carta dirigida al Gobierno que los días 17 y 18 de febrero de 2003, los sindicatos cerraron las puertas de acceso a la Universidad y por ello se solicitó al Ministerio de la Protección Social que constatará dicho cierre y declarara la ilegalidad del paro. Dicha ilegalidad fue declarada mediante resolución núm. 0002534 de septiembre de 2003. El Gobierno adjunta copia de la resolución en la que consta que la suspensión de actividades fue verificada por la Dirección Territorial de Córdoba; que la Constitución en su artículo 56 garantiza el derecho de huelga; que el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la suspensión colectiva del trabajo es ilegal en el caso de los servicios públicos; que la educación ha sido considerada por la Corte Constitucional como un servicio público esencial y que la prohibición constitucional y legal de suspender actividades en los servicios públicos esenciales es razón suficiente para que se declare la ilegalidad del cese de actividades realizado por los trabajadores.
- 451.** De conformidad con la decisión adoptada por el Ministerio, la Universidad procedió a iniciar los respectivos procesos disciplinarios con el fin de definir quiénes participaron de manera activa en el cese, enviando dichos procesos a la Procuraduría General de la Nación, que asumió el conocimiento preferente. Según lo manifestado por el Gobierno, dichos procesos aún se encuentran en trámite.
- 452.** En lo que respecta a la modificación de la situación jurídica de los trabajadores como consecuencia de lo cual según los alegatos de dejó de aplicar la convención colectiva de trabajo, el Gobierno señala que el rector de la Universidad informó que el Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior, ICFES y el Ministerio de Educación Nacional/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), celebraron el contrato núm. 035/01, con el objeto de realizar estudios conducentes a identificar y precisar las características de la gestión financiera, académica y administrativa de las Universidades de Córdoba, Cartagena e Industrial de Santander que permitan la elaboración de un plan de acción, con la firma «Asesoría y Gestión Cía. Ltda».
- 453.** El Gobierno señala que, con base en el mencionado informe, la administración de la Universidad de Córdoba expidió los acuerdos núms. 095 y 096, mediante los cuales modificó el Estatuto General, suprimió cargos de «trabajadores oficiales» y les cambió la naturaleza de «trabajador oficial» a «empleado público».
- 454.** Sobre el particular, el Gobierno señala que, la Corte Suprema de Justicia consideró en sentencia de 9 de abril de 2003: «La condición de trabajador oficial emana de la ley y se configura sólo en las hipótesis en ella previstas, sin que sea dable que dicho sistema de clasificación pueda ser escamoteado o evadido por el hecho que se reconozcan al trabajador beneficios convencionales. La declaración judicial sobre la naturaleza jurídica

laboral contractual del vínculo de uno de sus servidores debe atenerse exclusivamente al mandato legal y por tal razón si se trata de empleados de un ente territorial debe buscar establecer si aquel esta dedicado a la conservación y mantenimiento de obras públicas, únicos supuestos en que es posible tenerlo como trabajador oficial.»

455. El Gobierno añade que, según informara el rector de la Universidad de Córdoba, los empleados sujetos al cambio de naturaleza fueron invitados en reiteradas ocasiones a las reuniones con el fin de darles a conocer la situación relativa a su vinculo laboral, teniendo en cuenta que no realizaban funciones propias de trabajador oficial, en dichas reuniones participaron algunos trabajadores y directivos sindicales, al igual que en los debates realizados por el Honorable Consejo Superior sobre el proyecto de cambio de naturaleza que más tarde se convirtió en el acuerdo núm. 096 de 2005, ya citado, lo cual consta en las actas del Consejo Superior núms. 025 de 16 de noviembre de 2005, 026 de 25 de noviembre de 2005, 027 de 12 de diciembre de 2005, y 028 de 14 de diciembre de 2005, cuyas copias adjunta el Gobierno.
456. El Gobierno subraya que la Universidad no ha desconocido en ningún momento los derechos de asociación y libertad sindical, por cuanto para el cambio de naturaleza tuvo en cuenta a la organización sindical. De igual forma, el rector señaló que los funcionarios de la Universidad continúan realizando las mismas funciones que desempeñaban antes del cambio de naturaleza jurídica, con una asignación mensual igual o superior a la que devengaban, cargos que ocupan en provisionalidad, en cumplimiento a lo manifestado por la Corte Constitucional en sentencia núm. C-030/97: «Las normas facilitan el ingreso y permanencia en la carrera administrativa de cierto grupo de personas que, por estar en cierta condición (desempeñando un cargo de carrera), no requieren someterse a un proceso de selección para evaluar sus méritos y capacidades. Así se desconocen, no sólo el mandato constitucional, que exige la convocación a concursos públicos para proveer los cargos de carrera, sino los principios generales que este sistema de selección tiene implícitos, tales como la igualdad y la eficacia en la administración pública. La excepción que establecen las normas acusadas, desnaturaliza el sistema mismo, pues se dejan de lado permitiendo que la discrecionalidad de los nominadores rijan este sistema, e impidiendo que todos aquellos que crean tener las condiciones para desempeñar un empleo de esta naturaleza a nivel nacional o territorial, tengan la oportunidad de acceder a ellos, simplemente porque no hay un mecanismo que permita la evaluación de sus méritos y capacidades. La Corte ha sido absolutamente clara: no puede existir norma alguna dentro de nuestro ordenamiento que permita el ingreso automático a cargos de carrera.»
457. El Gobierno acompaña copia de un acuerdo suscrito entre la Universidad de Córdoba y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL), de 17 de abril de 2006, el cual se refiere a condiciones de trabajo y beneficios a favor de los trabajadores.
458. Por último, el Gobierno informa que la Dirección Territorial de Córdoba del Ministerio de la Protección Social, inició dos investigaciones; una por falta de pago de salarios y prestaciones, celebrándose audiencia de conciliación entre la organización sindical y la Universidad, para efectos de aclarar la querrela suscrita por el sindicato, y la segunda referente a la protección del derecho de asociación, que se encuentra en trámite.

C. Conclusiones del Comité

459. *El Comité observa que los alegatos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) se refieren a: 1) las presiones y amenazas sobre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) por parte del rector de la Universidad de Córdoba y jefes paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia (AUC) para que se renegocie la convención colectiva; 2) el 17 de febrero*

de 2003, se realizó una asamblea en la Universidad a raíz del nombramiento de un nuevo rector, la cual fue calificada por las autoridades como un cese ilegal de actividades que dio lugar a procesos disciplinarios contra los dirigentes sindicales de SINTRAUNICOL, y 3) en diciembre de 2005, se aprobaron a pesar de la oposición de la organización sindical, los acuerdos núms. 095 y 096 mediante los cuales se modifica la situación de los trabajadores de la Universidad que pasan de ser trabajadores oficiales a empleados públicos lo que trae aparejado que la convención colectiva deja de ser aplicada.

460. En cuanto a las alegadas presiones y amenazas sobre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) por parte del rector de la Universidad de Córdoba y luego por jefes paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia para que se renegocie la convención colectiva, el Comité toma nota de que ante la persistente negativa de la organización sindical a ceder ante las presiones, varios dirigentes de la misma incluido el presidente de la directiva sindical de la Universidad de Córdoba fueron declarados objetivo militar por parte de las AUC, habiéndose catalogado su situación como de «alto riesgo». El Comité toma nota de que, según el Gobierno, de conformidad con el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo la simple denuncia de la convención colectiva por parte del empleador sin que los trabajadores la hayan aceptado no es susceptible de forzar a estos últimos a renegociarla. En cuanto a las amenazas y presiones ejercidas por el rector y por las AUC, el Comité toma nota de que, según el Gobierno y la comunicación que el rector de la Universidad le enviara, se desconocen estos hechos.
461. El Comité expresa su más grave preocupación ante la denuncia de tales alegatos. El Comité recuerda como ya lo hiciera en numerosas ocasiones ante diversas quejas contra el Gobierno de Colombia que «la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona» [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 43]. Además, el Comité subraya el carácter voluntario de las negociaciones colectivas, así como la autonomía de los interlocutores sociales con ausencia de todo recurso a medidas de coacción, como un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Ante la gravedad de estos alegatos, el Comité urge firmemente al Gobierno a que, inmediatamente, tome medidas para garantizar la plena seguridad de los dirigentes sindicales amenazados. Asimismo, el Comité urge firmemente al Gobierno a que tome medidas inmediatas necesarias para que se realice, sin demora, una investigación verdaderamente independiente, llevada a cabo por una persona que goce de la confianza de las partes, y si se confirma la veracidad de estos alegatos que tome las medidas necesarias para sancionar a los culpables. El Comité condena la existencia y actuación de las organizaciones paramilitares que declaran objetivo militar a los sindicalistas en violación de los derechos humanos y los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda al Gobierno su responsabilidad en la erradicación de tales grupos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
462. En cuanto a la asamblea realizada por SINTRAUNICOL a raíz del nombramiento de un nuevo rector, el 17 de febrero de 2003, que fue calificada como un cese de actividades declarado ilegal por la autoridad administrativa dando lugar a procesos disciplinarios que aún no encuentran pendientes contra los dirigentes sindicales, el Comité toma nota de que la declaratoria de ilegalidad se funda en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual el ejercicio del derecho de huelga está prohibido en el caso de los servicios públicos esenciales.
463. Al respecto, el Comité observa, en primer lugar, que la organización sindical desmiente que se haya tratado de un cese de actividades y señala que se trató de una asamblea. En segundo lugar, el Comité recuerda que de todos modos, las huelgas o ceses de actividades

sólo pueden ser prohibidos en aquellos casos en que se vean afectados servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. A este respecto, el Comité ha considerado, en numerosas ocasiones, que el sector de la educación no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 587].

464. Por otra parte, el Comité observa que la declaratoria de ilegalidad fue dictada por el Ministerio de Protección Social en virtud del artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone que dicho Ministerio es el competente para declarar la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo. A este respecto, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones señaló que «la declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 628]. En estas condiciones el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para modificar el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo de conformidad con el principio mencionado. Además, teniendo en cuenta que la resolución del Ministerio de Protección Social núm. 0002534 de septiembre de 2003, que declaró la ilegalidad de los ceses de actividades (cuya ocurrencia es negada por la organización sindical) se basa en una legislación que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical expuestos, el Comité pide que se deje sin efecto dicha resolución y los procesos disciplinarios iniciados en virtud de la misma. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
465. En cuanto a los alegatos según los cuales mediante los acuerdos núms. 095 y 096, emitidos a pesar de la oposición de la organización sindical, en diciembre de 2005, se modifica la situación de los trabajadores de la Universidad que pasan de ser trabajadores oficiales a empleados públicos en situación de provisionalidad y la consecuente pérdida de vigencia de la convención colectiva, el Comité toma nota de que según el Gobierno los mencionados acuerdos son la consecuencia del informe elaborado por la empresa Asesoría y Gestión Cía. Ltda. En dicho informe se realiza un estudio sobre las características de la gestión financiera, académica y administrativa de varias universidades incluida la de Córdoba con el fin de elaborar un plan de acción. El Comité toma nota de que los acuerdos fueron objeto de consultas previas entre las autoridades de la Universidad y SINTRAUNICOL y que este último se opuso a la modificación mencionada.
466. El Comité recuerda al Gobierno que en virtud del Convenio núm. 98 y del Convenio núm. 154 ratificados por Colombia, los empleados de la administración pública, sean trabajadores oficiales o empleados públicos deben poder negociar colectivamente. El Comité toma nota, sin embargo, de que entre las copias acompañadas por el Gobierno se encuentra la de un acuerdo celebrado entre la Universidad de Córdoba y SINTRAUNICOL, con posterioridad a los acuerdos núms. 095 y 096 por representantes de ambas partes, el 29 de marzo de 2006 y con una validez hasta el 31 de diciembre de 2007, sobre condiciones de trabajo, salarios y beneficios e incentivos. El Comité observa que dicho acuerdo fue celebrado con anterioridad a que la CUT presentara la presente queja ante el Comité. En estas condiciones, el Comité pide a la organización querellante que informe en qué circunstancias fue suscrito dicho acuerdo y si el mismo fue el resultado de negociaciones libres y voluntarias y si reemplaza a la convención colectiva que se encontraba vigente al momento de la aprobación de los acuerdos núms. 095 y 096.

Recomendaciones del Comité

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

- a) *en cuanto a las alegadas presiones y amenazas sobre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia (SINTRAUNICOL) por parte del rector de la Universidad de Córdoba y jefes paramilitares de las Autodefensas Unidas de Colombia para que se renegocie la convención colectiva, el Comité urge firmemente al Gobierno a que, tome medidas inmediatamente para garantizar la plena seguridad de los dirigentes sindicales amenazados. Asimismo, el Comité urge firmemente al Gobierno a que tome medidas inmediatas necesarias para que se realice, sin demora, una investigación verdaderamente independiente, llevada a cabo por una persona que goce de la confianza de las partes, y si se confirma la veracidad de estos alegatos que tome las medidas necesarias para sancionar a los culpables. El Comité condena la existencia y actuación de las organizaciones paramilitares que declaran objetivo militar a los sindicalistas en violación de los derechos humanos y los principios de la libertad sindical. El Comité recuerda al Gobierno su responsabilidad en la erradicación de tales grupos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- b) *en cuanto a la asamblea realizada por SINTRAUNICOL a raíz del nombramiento de un nuevo rector, el 17 de febrero de 2003, que fue calificada como un cese de actividades declarado ilegal por la autoridad administrativa y que dio lugar a procesos disciplinarios que se encuentran pendientes contra los dirigentes sindicales, el Comité pide al Gobierno que:*
- i) *tome las medidas necesarias para modificar el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo de manera que la declaración de ilegalidad sea determinada por una autoridad independiente que goce de la confianza de las partes;*
- ii) *teniendo en cuenta que la resolución del Ministerio de Protección Social núm. 0002534 de septiembre de 2003, que declaró la ilegalidad de los ceses de actividades (cuya ocurrencia niega la organización sindical) se basa en una legislación que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, el Comité pide que se deje sin efecto dicha resolución y los procesos disciplinarios iniciados en virtud de la misma. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- c) *en cuanto a los alegatos según los cuales mediante los acuerdos núms. 095 y 096, emitidos en diciembre de 2005 a pesar de la oposición de la organización sindical, que implicaron que la convención colectiva dejó de ser aplicada, el Comité, tomando nota del acuerdo posterior sobre condiciones de trabajo, salarios y beneficios e incentivos firmado el 29 de marzo de 2006 por representantes de la Universidad de Córdoba y SINTRAUNICOL, pide a la organización querellante que informe en qué circunstancias fue suscrito dicho acuerdo, si el mismo fue el resultado de negociaciones libres y voluntarias y si reemplaza a la convención colectiva que estaba vigente en el momento de la aprobación de los acuerdos núms. 095 y 096.*

CASO NÚM. 2504

INFORME DEFINITIVO

Queja contra el Gobierno de Colombia

presentada por

- **el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) y**
- **la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)**

Alegatos: anulación por parte del Consejo de Estado de la inscripción en el registro sindical de la nueva junta directiva del comité de Bucaramanga de SINTRAFEC en virtud de que dicho comité seccional creado antes de 1965 no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990

- 468.** La presente queja figura en una comunicación de 12 de junio de 2006 presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).
- 469.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 27 de noviembre de 2006.
- 470.** Colombia 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 (núm. 98).

A. Alegatos de los querellantes

- 471.** En su comunicación de 12 de junio de 2006, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) señalan que la organización sindical SINTRAFEC fue creada en 1959. Sus estatutos prevén la existencia de directivas seccionales con jurisdicción regional por departamentos o regiones. Igualmente prevén la existencia de comités seccionales que agrupan afiliados de varios municipios cercanos entre sí.
- 472.** Según las organizaciones querellantes la ley núm. 50 de 1990 en su artículo 55 modificó la situación jurídica existente al establecer la exigencia de que al menos 25 afiliados a las directivas seccionales laboren en el mismo municipio y que en el caso de los comités al menos 12 afiliados laboren en el mismo municipio. El Comité Regional de Bucaramanga de SINTRAFEC no alcanza a 12 afiliados.
- 473.** Sin embargo, como los estatutos de SINTRAFEC establecieron tanto las seccionales como los comités desde antes de la expedición de la ley núm. 50 de 1990, una vez que ésta entró en vigor, la autoridad administrativa continuó reconociendo el derecho de SINTRAFEC a mantener tales estructuras. En efecto, se consideró que el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990 regía sólo la creación de sindicatos que aparecieron a la vida jurídica con posterioridad a la expedición de la norma.
- 474.** Según los alegatos, el 25 de noviembre de 2000 fue elegida la nueva junta directiva del Comité Regional de SINTRAFEC en Bucaramanga, departamento de Santander, de

conformidad con los estatutos y la ley. Dicha elección fue comunicada a la autoridad administrativa del trabajo y a la empresa. La autoridad administrativa de trabajo reconoció la elección y ordenó la inscripción de la nueva junta directiva del Comité Regional de Bucaramanga de SINTRAFEC en el registro correspondiente.

475. Por el contrario, las empresas empleadoras recurrieron ante la jurisdicción contencioso administrativa solicitando la anulación del acto administrativo mediante el cual se inscribió a las juntas de comités seccionales, entre las que se contaba la inscripción de la junta directiva del comité de Bucaramanga. Con fecha 17 de septiembre de 2004, el Consejo de Estado anuló la inscripción argumentando que no cumple con lo dispuesto por el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990 en lo que respecta a su estructura. El Consejo de Estado considera que al ser la legislación de orden público por tratarse de normas de trabajo, la misma produce efecto general inmediato.
476. El problema consiste entonces en la negativa a inscribir a las directivas sindicales que son elegidas para reemplazar, generalmente por vencimiento del período estatuario a las directivas de las seccionales departamentales que nacieron a la vida jurídica antes de la puesta en vigencia de la ley núm. 50 de 1990 por considerar que en estos casos se debe aplicar el artículo 55 de la ley que no permite la creación de esta clase de seccionales.
477. De conformidad con lo manifestado por SINTRAFEC cuando presentara un recurso contra la denegatoria de inscripción, SINTRAFEC Bucaramanga ha estado, desde su nacimiento compuesta por trabajadores que trabajan para Almacafé, S.A. sucursal Bucaramanga y para el Comité Departamental de Cafeteros de Santander. La misma situación se repite en otras partes del país en donde también existen seccionales y comités regionales y muchas de sus juntas directivas fueron renovadas y aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
478. Las organizaciones sindicales acompañan una copia de la convención colectiva de 1965 en donde ya se reconoce la existencia del comité de Bucaramanga de SINTRAFEC. También acompañan copias de la resolución núm. 2237 de 1999 por medio de la cual se inscribe en el registro sindical la modificación de los estatutos de SINTRAFEC en relación con el domicilio legal.

B. Respuesta del Gobierno

479. En su comunicación de 27 de noviembre de 2006, el Gobierno señala que el Estado colombiano está estructurado en tres ramas del Poder Público, Legislativa, Ejecutiva y Judicial, que funcionan de manera separada.
480. El Gobierno añade que en cuanto a los alegatos presentados por las organizaciones sindicales que se refieren a la declaración de nulidad por parte del Consejo de Estado de la resolución por medio de la cual la Dirección Territorial de Santander ordenó inscribir la nueva junta directiva del Comité Regional de SINTRAFEC, Bucaramanga, el Gobierno no puede tener ninguna injerencia. Añade que, la sentencia proferida por el Consejo de Estado se fundamentó en el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990, que señala que: «Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la Subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una Subdirectiva o comité por municipio».
481. El referido artículo 55, ha sido objeto de demanda ante la Corte Suprema de Justicia que declaró su excequibilidad mediante sentencia 115 de 26 de septiembre de 1991;

posteriormente fue demandado ante la Corte Constitucional, que en sentencia C-043 de 2006, sustentó la exequibilidad del referido artículo.

- 482.** En sus argumentaciones el Consejo de Estado señaló: «... no cabe ninguna duda que es de inmediato cumplimiento en virtud de lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo según los cuales las normas de trabajo por ser de orden público producen efecto general inmediato». En párrafo a continuación señala: «La sala considera que si bien los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros fueron aprobados por el Ministerio de Trabajo y que los comités seccionales existían desde antes de la expedición de la ley núm. 50 de 1990, no es menos cierto que las normas laborales son de orden público y de inmediato cumplimiento por lo que las directivas sindicales debieron proceder a adecuar sus estatutos a los nuevos mandatos legales contenidos en el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990, que es de imperativo e inmediato cumplimiento».
- 483.** El Gobierno concluye que es la organización sindical la que debe armonizar su existencia a las nuevas disposiciones legales. El Consejo de Estado al decidir sobre la legalidad de la resolución proferida por la Dirección Territorial de Santander, observó que la organización sindical desconoció la normatividad laboral vigente al no adecuar sus estatutos a dicha normatividad, que es considerada de orden público y de inmediato cumplimiento, cuestión que no es contraria el texto del Convenio núm. 87.

C. Conclusiones del Comité

- 484.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a los alegatos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) sobre la anulación por parte del Consejo de Estado de la inscripción en el registro sindical de la nueva junta directiva del comité de Bucaramanga de SINTRAFEC en virtud de que dicho comité seccional creado antes de 1965 no cumplía con los requisitos establecidos en el artículo 55 de la ley núm. 50 de 1990 en cuanto al número mínimo de miembros, y al domicilio de éstos, a pesar de que al momento de su constitución sí cumplió con las disposiciones legales vigentes.*
- 485.** *El Comité toma nota de que según el Gobierno, como la ley núm. 50 es una norma de trabajo, la misma es de orden público y por lo tanto de cumplimiento obligatorio e inmediato. El Comité toma nota asimismo que en virtud de ello, el Consejo de Estado decidió revocar la resolución del Inspector del Trabajo mediante la cual se inscribe la nueva junta directiva del comité seccional de Bucaramanga.*
- 486.** *El Comité observa en primer lugar que el presente caso se refiere a la cuestión de la anulación de la inscripción de una nueva junta directiva de un comité seccional que existía con mucha anterioridad a la aprobación de la ley de 1990. En efecto, el comité seccional de Bucaramanga se constituyó antes de 1965, mientras que la ley núm. 50 cuyo artículo 55 establece nuevos requisitos fue aprobada en 1990. Además, observa que el comité seccional funcionó durante 14 años (hasta la sentencia del Consejo de Estado de 17 de septiembre de 2004) sin inconvenientes después de la adopción de la nueva ley; que la organización sindical realizó modificaciones a sus estatutos sobre otras cuestiones que fueron debidamente inscritas sin que la autoridad administrativa le haya llamado la atención sobre el incumplimiento de las nuevas exigencias impuestas por la ley; y que según la organización querellante existen numerosos comités seccionales en igualdad de situación que funcionan sin problema alguno. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome medidas, inclusive si ello fuera necesario a nivel legislativo, para que se deje sin efecto la anulación de la inscripción y se proceda a inscribir sin demora la*

nueva junta directiva del comité seccional de Bucaramanga e invita a la organización sindical a que se adapte a la nueva legislación vigente.

Recomendación del Comité

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

En cuanto a la anulación por parte del Consejo de Estado de la inscripción en el registro sindical de la nueva junta directiva del comité de Bucaramanga de SINTRAFEC, el Comité pide al Gobierno que tome medidas, inclusive si ello fuera necesario a nivel legislativo, para que se deje sin efecto la anulación de la inscripción y se proceda a inscribir sin demora la nueva junta directiva del comité seccional de Bucaramanga e invita a la organización sindical a que se adapte a la nueva legislación vigente.

CASO NÚM. 1865

INFORME PROVISIONAL

Quejas contra el Gobierno de la República de Corea presentadas por

- **la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU)**
- **la Federación Sindical de la Industria Automotriz de Corea (KAWF)**
- **la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**
- **la Confederación Coreana de Trabajadores del Metal (KMWF)**
- **la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y el Metal (FITCM)**
- **la Federación Coreana de Trabajadores de los Servicios de Transporte, Públicos y Sociales (KPSU)**
- **el Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU) y**
- **la Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Alegatos: los alegatos pendientes de los querellantes se refieren a: la no conformidad con los principios de la libertad sindical de varias disposiciones de la legislación laboral, incluida la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos; el despido de varios funcionarios públicos ligados a la Asociación Coreana de Consejos Laborales de Empleados Gubernamentales (KAGEWC) acusados de haber ejercido una acción colectiva ilegal; el

procesamiento y encarcelamiento injustificados de organizadores sindicales y responsables de la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU), con el fin de evitar la organización efectiva de los trabajadores de la construcción; las fuertes medidas de represión contra los dirigentes del Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU). Los nuevos alegatos se refieren a: la muerte de Kim Tae-hwan, responsable de la sección regional de la FKTU de Chungju, y de Ha Jeung Koon, afiliado del sindicato KFCITU de Pohang; el cierre de 125 (de las 251) oficinas del KGEU en todo el país; la detención de afiliados del KGEU, algunos de los cuales fueron apaleados por la policía antidisturbios; el grave acoso a que se han visto sometidos miles de afiliados y dirigentes del KGEU, así como sus familiares, con el fin de que renunciaran a su afiliación al KGEU sobre la base de una «Directiva para promocionar la transformación de organizaciones ilegales en sindicatos legales (Renuncia voluntaria a la condición de afiliado)»; el acoso a los representantes sindicales durante las negociaciones sobre los salarios mínimos, que se concluyeron en su ausencia; las reiteradas injerencias del Gobierno en huelgas a través de la imposición de arbitrajes obligatorios o de emergencia, acompañados de la presentación de cargos penales contra dirigentes sindicales por obstrucción a la actividad empresarial, y de litigios financieros para obtener compensaciones; la introducción de una nueva categoría de «servicios públicos», exageradamente ampliada, así como de «arbitrajes de emergencia» para poner fin a huelgas legales

488. El Comité ya examinó el fondo de este caso en sus reuniones de mayo-junio de 1996, marzo y junio de 1997, marzo y noviembre de 1998, marzo de 2000, marzo de 2001, marzo de 2002, mayo-junio de 2003, noviembre de 2004 y marzo de 2006, y en esa ocasión presentó informes provisionales al Consejo de Administración [304.º informe, párrafos 221 a 254; 306.º informe, párrafos 295 a 346; 307.º informe, párrafos 177 a 236; 309.º informe, párrafos 120 a 160; 311.^{er} informe, párrafos 293 a 339; 320.º informe, párrafos 456 a 530; 324.º informe, párrafos 372 a 415; 327.º informe, párrafos 447 a 506; 331.^{er} informe, párrafos 165 a 174; 335.º informe, párrafos 763 a 841; 340.º informe, párrafos 693 a 781, aprobados por el Consejo de Administración en sus 266.^a, 268.^a, 269.^a,

271.^a, 273.^a, 277.^a, 280.^a, 283.^a, 287.^a, 291.^a y 295.^a reuniones (junio de 1996, marzo y junio de 1997, marzo y noviembre de 1998, marzo de 2000, marzo de 2001, marzo y junio de 2003, noviembre de 2004 y marzo de 2006).

- 489.** Por comunicación de fecha 1.º de septiembre de 2006, la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), la Federación Coreana de Trabajadores de los Servicios de Transporte, Públicos y Sociales (KPSU) y el Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU) presentaron nuevos alegatos. Por comunicación de fecha 11 de septiembre de 2006, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) se adhirió a la queja. Por comunicación de fecha 24 de octubre de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la KCTU y el KGEU enviaron informaciones complementarias sobre la queja. Por último, la KCTU presentó informaciones adicionales por comunicaciones de 27 de abril de 2007.
- 490.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 23 de febrero y 30 de abril de 2007.
- 491.** La República de Corea no ha ratificado ni 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. Examen anterior del caso

492. En su reunión de marzo de 2006 y de acuerdo con las conclusiones provisionales del Comité en este caso, el Consejo de Administración aprobó las siguientes recomendaciones:

- a)* el Comité toma nota con interés de la aprobación y entrada en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, y pide por ende al Gobierno que considere la posibilidad de adoptar nuevas medidas destinadas a garantizar el pleno goce de los derechos de los funcionarios públicos, mediante:
- i)* el reconocimiento del derecho de los funcionarios públicos de grado 5 o superior a constituir sus propias asociaciones para defender sus intereses, y la definición de esta categoría de personal en términos no demasiado amplios, para no debilitar las organizaciones de otros funcionarios públicos;
 - ii)* la protección efectiva del derecho de los bomberos a constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección;
 - iii)* la limitación de la posibilidad de restringir el derecho de huelga solamente al caso de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y a los servicios esenciales en el sentido estricto del término;
 - iv)* la autorización a las partes en las negociaciones para que decidan por sí mismas si las actividades sindicales realizadas por sindicalistas en régimen de dedicación plena deben o no considerarse licencias sin goce de sueldo;
- el Comité solicita que se le mantenga informado de cualquier medida que se adopte o contemple a este respecto;
- b)* en lo que atañe a los demás aspectos legislativos de este caso, el Comité insta al Gobierno a que:
- i)* tome sin demora medidas para legalizar el pluralismo sindical en la empresa, en consulta exhaustiva con todos los interlocutores sociales interesados, de modo que quede garantizado en todos los niveles el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones sindicales de su elección y afiliarse a ellas;
 - ii)* permita a los trabajadores y a los empleadores llevar a cabo libre y voluntariamente negociaciones relacionadas con el pago de salarios por los empleadores a los sindicalistas en régimen de dedicación plena;

- iii) modifique la lista de servicios públicos esenciales del artículo 71, 2), de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos de modo tal que sólo pueda restringirse el derecho de huelga en el caso de los servicios esenciales en el sentido estricto del término;
- iv) anule el requisito de la notificación (artículo 40) y la sanción de las violaciones de la prohibición de que intervengan en la negociación colectiva o en conflictos de trabajo personas cuya identidad no haya sido notificada al Ministerio de Trabajo (artículo 89, 1), de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos);
- v) derogue las disposiciones que prohíben a los trabajadores despedidos y a los desempleados seguir afiliados a su sindicato y a los trabajadores no sindicados tener derecho a ocupar puestos sindicales (artículos 2, 4), *d*) y 23, 1), de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos);
- vi) ponga el artículo 314 del Código Penal (obstrucción de la actividad empresarial) en conformidad con los principios de la libertad sindical;

el Comité solicita que se le mantenga informado de los progresos logrados en relación con todos los aspectos antes citados;

- c) recordando que la prohibición de la intervención de terceros en conflictos laborales es incompatible con los principios de la libertad sindical y que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité confía en que el tribunal de apelaciones dicte su decisión sobre el Sr. Kwon Young-kil a la brevedad, teniendo en cuenta los principios de libertad sindical pertinentes. El Comité pide al Gobierno que proporcione información a este respecto, así como una copia del fallo del tribunal;
- d) el Comité expresa su profundo pesar por las dificultades que enfrentan las 12 personas despedidas vinculadas a la Asociación Coreana de Consejos Laborales de Empleados Gubernamentales (KAGEWC), aparentemente debido a la inexistencia de una legislación que garantice sus derechos básicos de asociación, en particular el derecho a constituir las organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, cuyo cumplimiento está ahora garantizado en su mayor parte a raíz de la entrada en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. En vista de que cuatro de ellas han sido reincorporadas a sus puestos, el Comité pide al Gobierno que reconsidere el despido de Kim Sang-kul, Oh Myeong-nam y Min Jum-ki en vista de la aprobación de la nueva ley y que lo mantenga informado a este respecto. El Comité solicita asimismo al Gobierno que le comunique el resultado de los procedimientos administrativos y reclamaciones en curso con respecto al despido de Koh Kwang-sik, Han Seok-woo, Kim Young-kil, Kang Dong-jin y Kim Jong-yun y expresa la esperanza de que se tenga en cuenta la nueva legislación a la hora de dictar las decisiones correspondientes. Por último, el Comité pide al Gobierno que le proporcione copias de las decisiones pertinentes;
- e) en lo que respecta a la aplicación de las disposiciones relativas a la obstrucción de la actividad empresarial, el Comité pide al Gobierno: i) que continúe haciendo todo lo posible para que se aplique un método de investigación sin detención en el caso de los trabajadores que violen la legislación laboral vigente, salvo si han cometido un acto de violencia o de destrucción, como se indica en sus informes anteriores; ii) que vuelva a examinar la situación de Oh Young Hwan, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Urbano de Busan, y de Yoon Tae Soo, primer director ejecutivo de políticas del Sindicato del Sector Financiero de Corea, que al parecer fueron sancionados en aplicación de esta disposición por haber participado en una acción colectiva no violenta, y que lo mantenga informado a este respecto; iii) que siga comunicando detalles, incluso sobre cualquier sentencia judicial que se dicte, con respecto a nuevos casos de trabajadores detenidos por actos de obstrucción de la actividad empresarial;
- f) en cuanto a los nuevos alegatos presentados por la CIOSL, el Comité, recordando que la práctica de detener y procesar a dirigentes sindicales por sus actividades destinadas a lograr un reconocimiento más amplio de los derechos sindicales no promueve un sistema de relaciones de trabajo estable, y que los funcionarios públicos deben gozar del derecho de huelga siempre y cuando no estén ejerciendo funciones de autoridad en nombre del

Estado o prestando servicios esenciales en el sentido estricto del término, pide al Gobierno que examine si es posible revisar las sentencias que condenaron al presidente del KGEU, Kim Young-Gil, y al secretario general Ahn Byeon Soon, dado que fueron condenados en base a la Ley de Funcionarios Públicos actualmente derogada, por acciones destinadas a obtener el reconocimiento de hecho y de derecho de los derechos fundamentales en materia de libertad sindical para los funcionarios públicos y habida cuenta de que tales sentencias son objeto de una suspensión por dos años. El Comité solicita que se le mantenga informado a este respecto;

- g) el Comité pide al Gobierno que se abstenga de todo acto de injerencia en las actividades del KGEU y que formule sus observaciones sobre los alegatos de la CIOSL que se refieren a la intervención violenta de la policía en las concentraciones, las heridas sufridas por los sindicalistas, la intimidación y el hostigamiento de dirigentes y miembros de los sindicatos para desalentar su participación en la huelga del 15 de noviembre de 2004 y, por último, al lanzamiento de una «Campaña de aires nuevos» por el Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores a fines de 2004 que apuntaba directamente al KGEU y promovía una «reforma de la cultura sindical, centrándose en constituir consejos profesionales y grupos saludables de trabajadores»;
- h) con respecto a los nuevos alegatos presentados por la FICTM, el Comité expresa su profundo pesar por la intervención de la policía y por el procesamiento penal y la condena de los dirigentes de la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU) al pago de multas y a penas de prisión. El Comité pide al Gobierno que dicte las órdenes correspondientes para que cesen de inmediato todas las medidas de intimidación y hostigamiento contra los dirigentes de la KFCITU. Solicita al Gobierno que revise todas las condenas y penas de prisión y que indemnice a los dirigentes de la KFCITU por los daños y perjuicios sufridos por éstos como consecuencia de su procesamiento, detención y encarcelamiento. Pide además al Gobierno que le comunique el resultado del juicio de los tres funcionarios del sindicato local de Kyonggido Subu y que le informe acerca de la situación actual de Park Yong Jae, presidente del sindicato local de Chunahn, que fue condenado a un año de prisión. El Comité solicita que se le mantenga informado de todo lo mencionado precedentemente, e
- i) el Comité pide al Gobierno que le comunique la decisión que se adopte sobre el recurso de apelación interpuesto contra el fallo del tribunal que entendió que los convenios colectivos firmados en 2004 no se aplicaban a los trabajadores contratados por los subcontratistas; y confía en que el tribunal de apelaciones tenga debidamente en cuenta los principios de la libertad sindical mencionados en las conclusiones del Comité.

B. Nuevos alegatos de los querellantes

Nuevos alegatos de la KCTU

493. En su comunicación de fecha 1.º de septiembre de 2006, la KCTU y sus organizaciones afiliadas, la KPSU y el KGEU, indican que el Gobierno está obstaculizando la instauración de relaciones laborales estables y democráticas, y reprime gravemente el ejercicio de los derechos laborales. En particular:

- i) el Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores (MOGAHA) está tratando de destruir al KGEU a través de su «Directiva para promocionar la transformación de organizaciones ilegales en sindicatos legales (Renuncia voluntaria a la condición de afiliado)», por la que se pide a todos los órganos gubernamentales, ministerios y administraciones locales que ordenen a sus empleados que dimitan del KGEU;
- ii) en marzo de 2006, el Gobierno sometió a un arbitraje obligatorio la huelga del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de Corea (KRWU), organización afiliada a la KPSU; el presidente del KRWU, Kim Young-hoon, fue detenido por «obstrucción a

la actividad empresarial», y 198 afiliados al sindicato fueron denunciados ante los tribunales;

- iii) Jeon Jae Hwan, antiguo presidente del Comité de Emergencia de la KCTU y actual presidente de la Federación Coreana de Trabajadores del Metal (KMWF) fue detenido y encarcelado por «manifestaciones ilegales»;
- iv) por último, el Gobierno sigue promoviendo «Medidas para el fomento de la legislación y los sistemas de relaciones laborales» (la llamada Hoja de Ruta), a pesar de la continua oposición de los sindicatos.

Nuevos alegatos presentados por la Federación Coreana de Trabajadores de los Servicios de Transporte, Públicos y Sociales (KPSU)

- 494.** Concretamente y según la KPSU, el 1.º de marzo de 2006 se pusieron en huelga unos 17.000 de los 25.000 afiliados al KRWU. El Gobierno emitió los días 1.º, 3 y 17 de marzo de 2006 órdenes de detención sucesivas contra un total de 29 dirigentes sindicales. Además, con el fin de presionar a los sindicalistas en huelga, la Empresa de Ferrocarriles Coreanos (KORAIL) suspendió sucesivamente, los días 2, 3 y 22 de marzo de 2006, a un total de 2.680 trabajadores que habían participado en la huelga. Estos trabajadores están actualmente sometidos a procedimientos disciplinarios oficiales que han creado un clima de intimidación perjudicial para la actividad sindical. El KRWU apeló ante la Comisión Regional de Relaciones Laborales de Seúl alegando que las suspensiones eran ilegales y el proceso de decisión aún no ha finalizado. Por otra parte, KORAIL presentó cargos contra 198 dirigentes sindicales por «obstrucción a la actividad empresarial» e infracción a la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos (TULRAA).
- 495.** A raíz del dictado de las órdenes de arresto y suspensiones iniciales a comienzos del mes de marzo, circularon rumores de que la policía antidisturbios estaba preparada para hacer incursiones en las cinco áreas designadas para las reuniones masivas y donde tenían lugar las sentadas de los trabajadores en huelga. En consecuencia, los trabajadores en huelga se dispersaron por todo el país a fin de evitar un enfrentamiento con la policía. El 4 de marzo de 2006, las fuerzas de la policía antidisturbios persiguieron y detuvieron por la fuerza (sin disponer para ello de órdenes de detención, sino alegando que se trataba de «criminales sorprendidos cometiendo un delito flagrante») a 401 trabajadores ferroviarios en huelga mientras se encontraban en casas de baños públicas, en las montañas, en las oficinas sindicales o escondidos en otros lugares, y obligaron a los huelguistas detenidos a reintegrarse al trabajo en el ferrocarril. Así, a través de la intimidación y la coacción concertadas, la huelga ferroviaria se detuvo por la fuerza a las siete de la tarde del 4 de marzo de 2006.
- 496.** El 6 de abril de 2006, los 29 dirigentes del KRWU contra quienes se habían dictado órdenes de detención quedaron sometidos a la investigación de la policía. Inicialmente, la policía los detuvo a todos, liberando a la mayoría de ellos dos días después. No obstante, el presidente del KRWU, Kim Young-hoon, permaneció bajo custodia y fue trasladado al centro de detención de Seúl el 13 de abril de 2006, donde estuvo detenido hasta el 22 de junio de 2006. Posteriormente, el presidente del KRWU para los trabajadores irregulares, Lee Chul Yee, y el presidente provincial del KRWU en Seúl, Kim Jeong Min, también fueron detenidos; Kim Jeong Min permanecía en prisión en el momento de presentarse la queja (1.º de septiembre de 2006). Por último, KORAIL está preparándose para presentar cargos contra el KRWU, al insistir en que la empresa sufrió perjuicios por un importe de unos 13.500.000 dólares de los Estados Unidos a consecuencia de la huelga. El KRWU ya ha sido sentenciado por el Tribunal Supremo a compensar a KORAIL con cerca de

2.440.000 dólares de los Estados Unidos por los daños causados a raíz de una huelga que tuvo lugar en 2003.

- 497.** Hasta la fecha, el mecanismo coreano de arbitraje obligatorio ha permitido o bien prohibir la práctica totalidad de las acciones laborales que se ha tratado de emprender en los servicios públicos esenciales, o bien poner fin a las huelgas con rapidez. En el caso concreto presentado ante el Comité, el KRWU hizo todo lo posible para llegar a un acuerdo a través de la negociación, y ofreció a la dirección todo tipo de oportunidades para negociar mediante sucesivas promesas por las que se garantizaba que no se recurriría a la huelga (los días 25 de noviembre y 16 de diciembre). Sin embargo, cada vez que el sindicato hizo una promesa de este tipo, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC) respondió con notificaciones en las que anunciaba que el arbitraje obligatorio también quedaba en suspenso durante el período de validez de la promesa (notificaciones de 26 de noviembre y 13 de diciembre). En las notificaciones de la NLRC se declaraba además que «cuando exista una posibilidad clara de que [el sindicato] vaya a emprender una acción laboral, remitiremos inmediatamente el conflicto al arbitraje obligatorio», revelando así que la intención explícita de la imposición del arbitraje obligatorio no era sino la de impedir la huelga.
- 498.** Tras seis meses tratando de resolver los problemas a través de negociaciones de buena fe, y habiendo quedado bloqueadas las negociaciones, el sindicato acabó por anunciar que iniciaría una huelga a la una de la mañana del 1.º de marzo de 2006. Cuatro horas antes del inicio previsto de la huelga, la NLRC remitió el conflicto al arbitraje obligatorio, tal y como había afirmado que haría en las notificaciones formales por escrito de recurso al arbitraje obligatorio, de fecha 26 de noviembre y 19 de diciembre. Tan pronto comenzó la huelga, el Gobierno la declaró ilegal alegando que el conflicto se había remitido al arbitraje obligatorio y, tal como se señaló anteriormente, procedió a suspensiones y detenciones masivas y a presentar cargos penales para poner fin a la huelga.
- 499.** Esta grave restricción del derecho de huelga y persecución de dirigentes y miembros de sindicatos no constituye un incidente aislado, sino que sigue un modelo de abuso que puede constatarse en los siguientes casos de acciones laborales en los servicios públicos llamados «esenciales».

Huelgas en servicios públicos «esenciales» (fecha de inicio de la acción laboral)	Fecha en que se impuso el arbitraje obligatorio
Sindicato de Trabajadores del Metro de Seúl (SSLU) (21 de julio de 2004)	20 de julio de 2004
Sindicato de Trabajadores del Transporte Rápido Metropolitano de Seúl (SMRTWU) (21 de julio de 2004)	20 de julio de 2004
Sindicato del Sector de la Producción Eléctrica de Corea (KPPIU) (25 de febrero de 2002)	28 de febrero de 2002
Sindicato de Trabajadores del Hospital Nacional Universitario de Seúl (SNUHWU) (13 de junio de 2001)*	13 de junio de 2001

* En este caso, el arbitraje obligatorio se impuso mientras el sindicato estaba celebrando un congreso sindical extraordinario.

- 500.** En ninguno de los casos citados anteriormente existía actividad sindical alguna que presentara «una amenaza clara e inminente para la vida, la seguridad o la salud personal de la totalidad o de parte de la población». A pesar de ello, la práctica seguida en cada uno de estos casos ha sido el recurso expeditivo y abusivo del arbitraje obligatorio para imponer una prohibición global de las acciones laborales, para poner fin a las huelgas con rapidez o, como ocurrió en un caso (el del SNUHWU), para interrumpir precipitadamente un congreso sindical.

- 501.** El mecanismo de arbitraje obligatorio también vulnera el derecho a la negociación colectiva garantizado en el Convenio núm. 98 de la OIT, ya que los empleadores se sienten seguros de que resulta más fácil que sus demandas se vean satisfechas a través del mecanismo de arbitraje obligatorio que a través de una negociación colectiva seria con el sindicato.
- 502.** Además de lo anterior, la organización querellante (KPSU) señala que el artículo 314 del Código Penal (Obstrucción a la actividad empresarial) prevé penas muy elevadas: hasta cinco años de encarcelamiento o una multa de hasta 15 millones de Won Coreanos (KRW). Sin embargo, la interpretación de la cláusula de obstrucción a la actividad empresarial está sometida a un alto grado de discrecionalidad; en la práctica, la obstrucción a la actividad empresarial se ha interpretado de tal modo que podría calificarse como tal una amplia gama de actividades sindicales.
- 503.** En lo que se refiere a los, como mínimo, 401 afiliados al KRWU detenidos bajo la acusación de obstrucción a la actividad empresarial, el Gobierno afirma que detuvo a los huelguistas mientras estaban cometiendo un delito flagrante de obstrucción a la actividad empresarial. En realidad, la policía antidisturbios detuvo a los huelguistas ferroviarios mientras se encontraban reunidos, se desplazaban, o incluso mientras dormían. Todos estos actos se calificaron como «obstrucción criminal a la actividad empresarial» que «ponía en riesgo las actividades ferroviarias» y ello por el simple hecho de que los sindicalistas no estaban trabajando en el ferrocarril en ese momento. En consecuencia, con el caso presentado por el KRWU se demuestra que la mera negativa a trabajar puede considerarse como una obstrucción a la actividad empresarial con «amenaza de uso de la fuerza»; esto es, que una huelga pacífica constituye por sí misma una «obstrucción a la actividad empresarial con amenaza de uso de la fuerza». De este modo, esta cláusula podría aplicarse a cualquier huelga, a discreción de las autoridades.
- 504.** Junto a la criminalización de las huelgas (y de los congresos sindicales extraordinarios) por medio del arbitraje obligatorio, los cargos por obstrucción a la actividad empresarial han desembocado habitualmente en importantes sanciones por la realización de actividades sindicales. La totalidad de los sindicatos antes mencionados fueron objeto de demandas judiciales por las que se les exigían «compensaciones por daños», lo cual desembocó en algunos casos en el embargo de los fondos y activos sindicales. También se ejercieron represalias en forma de suspensiones, que pueden desembocar en despidos (por razón de la actividad sindical) y de medidas disciplinarias que perjudican a los trabajadores por razón de sus actividades sindicales legítimas. En todos los casos antes citados, se encarceló a dirigentes sindicales que hubieron de enfrentarse a cargos penales (obstrucción de la actividad empresarial) y multas, y ello como consecuencia directa de su intento de defender y promover los intereses económicos y sociales de sus afiliados a través de la actividad sindical. La aplicación de medidas de extrema gravedad, incluido el despido, por haber participado en una huelga pacífica, también se ha convertido en algo habitual, que impide el establecimiento de un clima de confianza para las relaciones laborales.
- 505.** En los casos antes citados, dado que el KRWU, el SSLU, el SMRTWU, el SNUHWU y el KPPIU son considerados como servicios públicos «esenciales», se vulneran los derechos de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En consecuencia, resulta urgente restringir el alcance del concepto de servicios públicos «esenciales» en la TULRAA.
- 506.** Además, la KPSU alega que aunque el artículo 71 de la TULRAA no incluye el transporte aéreo en la lista de servicios públicos esenciales sometidos al mecanismo de arbitraje obligatorio, el Gobierno logró el mismo efecto recuperando la letra muerta de la ley, es decir, la facultad de recurrir al «arbitraje de emergencia», que desemboca en la prohibición de llevar a cabo cualquier acción laboral durante un período de 30 días una vez que se ha

invocado y que termina con la imposición del arbitraje obligatorio. La sección de la TULRAA dedicada al «arbitraje de emergencia» (artículos 76 a 80) es una reliquia del período de la dictadura militar; no obstante, incluso los gobiernos autoritarios ejercieron la mayor prudencia a la hora de invocar estas facultades que, hasta 2005, sólo se habían aplicado en dos ocasiones en toda la historia de las relaciones laborales de Corea (la primera en 1969 en los Astilleros Coreanos y la segunda en 1993 en Hyundai Motors). En 2005, el entonces Ministro de Trabajo invocó esta facultad en dos ocasiones en un mismo año, en relación con una huelga en Asiana Airlines (10 de agosto de 2005) y en relación con el Sindicato de Tripulantes de Líneas Aéreas de Corea (KALFCU) el 11 de diciembre de 2005. Para la organización querellante, esta última huelga suscita especial preocupación.

- 507.** Según la organización querellante, la negociación con el KALFCU se inició menos de dos meses después de que se recurriera al arbitraje de emergencia para acabar con la huelga del Sindicato de Pilotos de Asiana (APU). El clima suscitado hizo que la reivindicación del sindicato en materia de incremento salarial pasara del 8 por ciento al 6,5 por ciento y, posteriormente, al 3,5 por ciento antes de iniciar una acción laboral, mientras que, por contraste, Korean Airlines (KAL) adoptó una posición negociadora inflexible. En efecto, la dirección de KAL sugirió inicialmente que no se negociara con el KALFCU en absoluto, sino que en lugar de ello se aplicara al KALFCU el mismo convenio que al Sindicato General de Líneas Areas de Corea (KAGU), en el que se preveía un incremento salarial del 2,5 por ciento. Los llamamientos efectuados por el Ministerio de Construcción y Transportes para que se recurriera de nuevo a un arbitraje de emergencia animó a la dirección de KAL a eludir una negociación seria con el sindicato. Tras haberse invocado la mediación de emergencia el 11 de diciembre de 2005, el conflicto fue remitido a un arbitraje obligatorio el 26 de diciembre de 2005. El 10 de enero de 2006, la NLRC dictó un laudo arbitral que se correspondía con el incremento salarial del 2,5 por ciento, esto es, el mismo nivel de incremento sugerido por la dirección desde el principio.
- 508.** El ejercicio de la facultad de imponer arbitrajes de emergencia reviste una enorme gravedad, dado que suspende por la fuerza derechos que están garantizados por la Constitución (el derecho a las acciones colectivas). A pesar de ello, la TULRAA no limita de manera estricta el recurso a dicha facultad. El Ministro de Trabajo puede decidir imponer un arbitraje de emergencia para resolver un conflicto (tras escuchar la opinión del presidente de la NLRC) simplemente sobre la base de los motivos siguientes: 1) cuando el conflicto «está relacionado con» cualquier servicio público; 2) cuando el conflicto es de gran escala o tiene un carácter «especial» que, en opinión del Ministro de Trabajo hace que sea «probable» que la economía se encuentre en «peor» situación o que se altere la «vida normal». En realidad, se trata de una decisión discrecional del Ministro de Trabajo.
- 509.** Así, un mero anuncio del Ministro de Trabajo, efectuado durante una conferencia de prensa celebrada el 11 de diciembre de 2005, declarando que «la huelga del sindicato de pilotos de las líneas aéreas coreanas está causando un grave daño a la economía nacional y ... [en consecuencia] recurro a la facultad de imponer una mediación de emergencia» fue suficiente para imponer al KALFCU una interdicción de realizar una huelga durante 30 días, cuando la huelga acababa de iniciarse el 8 de diciembre de 2005. KAL presentó cargos penales contra 26 responsables sindicales acusados de obstrucción a la actividad empresarial, así como a siete sindicalistas por recurrir a la «violencia», a pesar de que los siete pilotos en cuestión se habían limitado a protestar verbalmente ante los directivos que habían acudido al lugar en que tenía lugar la huelga, con el fin de acosarlos. En la actualidad, los dirigentes sindicales aún están siendo objeto de investigaciones por parte del fiscal. KAL sancionó a los afiliados al sindicato que participaron en la huelga con actos perjudiciales tal como ponerlos en situación de disponibilidad. Como bien sabe la dirección, el KALFCU es un sindicato de reciente creación, que se fundó en el año 2000 y

este tipo de discriminación antisindical dirigida contra el KALFCU podría causar graves perjuicios a este último.

- 510.** En lo fundamental, el arbitraje de emergencia puede utilizarse para socavar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en los mismos términos que el arbitraje obligatorio, sólo que con un alcance potencial más amplio, ya que ni siquiera es necesario que una empresa haya sido designada como «servicio público esencial» para poder invocar la facultad de imponer un arbitraje de emergencia.
- 511.** La organización querellante expresó su preocupación dado que, a medida que se reformaba de manera gradual la legislación laboral coreana, el Gobierno aplicaba y consolidaba cada vez más medidas alternativas para acabar con la actividad sindical, tales como las cláusulas relativas a la obstrucción criminal a la actividad empresarial; la recuperación de las facultades para imponer arbitrajes de emergencia y el recurso a las mismas en dos ocasiones en un mismo año se corresponde con este modelo de actuación. En consecuencia, la KPSU expresa su grave preocupación global respecto de la promoción de la «Hoja de ruta de relaciones laborales para lograr unas relaciones laborales maduras (o «avanzadas»)». Este proyecto de ley acrecentaría la posibilidad de intervención discrecional de las autoridades y la criminalización de la actividad legítima de los sindicatos.
- 512.** Aunque el proyecto de ley presentado por el Gobierno eliminaría la actual categoría de los llamados servicios públicos «esenciales», propone una categoría de «servicios públicos» renovada y excesivamente amplia, que incluye los anteriores servicios públicos llamados «esenciales» e incorpora a los proveedores de calefacción y vapor; la carga y descarga portuarias; los ferrocarriles; el transporte de mercancías; el transporte de mercancías por vía aérea (aerolíneas), y los proveedores de seguro social. Esta categoría ampliada de «servicios públicos» podría quedar sujeta a la posible imposición de arbitrajes de emergencia, que introducen una prohibición de 30 días para la realización de una huelga y, caso de no lograrse un acuerdo, permite a la NLRC remitir la cuestión a un arbitraje obligatorio a fin de «resolver» el conflicto. En consecuencia, el nuevo proyecto de ley incorpora nuevos sectores a los servicios públicos «esenciales» y hace que dichos sectores estén sujetos a la posibilidad de un arbitraje de emergencia (con un período de 30 días durante el cual está prohibida cualquier acción laboral; el laudo arbitral tiene la fuerza de un convenio de negociación colectiva).
- 513.** El proyecto de ley también incorpora a esta categoría ampliada de «servicios públicos» una obligación de servicios mínimos. Sigue planteada la cuestión de si el alcance de los «servicios mínimos» puede definirse de modo que represente verdadera y estrictamente un servicio mínimo y que mantenga al mismo tiempo la efectividad de una huelga. Si el alcance de los «servicios mínimos» es excesivamente amplio, se perdería la efectividad de la presión causada por una huelga. Sin embargo, en lugar de aplicar criterios compatibles con los principios de la libertad sindical y utilizar términos tales como «en caso de una huelga cuya magnitud y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda», el proyecto de ley aplica como criterio el hecho de poner en grave peligro la «vida normal» del público. Este criterio de la «vida normal» se aparta por completo de los criterios fijados por la OIT, que son los de que la huelga ponga «en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población» o bien que provoque «una situación de crisis nacional aguda». La definición del alcance de los servicios mínimos se convierte en un punto esencial, pero el proyecto de ley prevé el recurso al arbitraje obligatorio para resolver la cuestión del alcance en caso de que la dirección y los trabajadores no consigan concluir un acuerdo para definir el alcance de los servicios mínimos. Debido a que el mecanismo de arbitraje obligatorio es una herramienta utilizada habitualmente para eliminar la actividad sindical normal en el sector público, el hecho de estipularse que es posible recurrir al arbitraje obligatorio para decidir el alcance de los

servicios mínimos hace que no pueda pretenderse crear confianza en el proceso de toma de decisiones. Más bien se comprometería con ello la neutralidad del proceso.

- 514.** Dado el historial del Gobierno de recurrir a diversas leyes a fin de reprimir las actividades sindicales en los servicios públicos, es preciso seguir expresando serias dudas respecto de la intención que inspira la legislación en materia de servicios mínimos. La legislación ya ha incluido la prohibición de las huelgas en los servicios mínimos de seguridad, que se establece en el artículo 2 de la sección 42 de la TULRAA (Prohibición de los actos violentos): «las acciones laborales no deberán tener como finalidad detener, impedir o interrumpir el mantenimiento y las actividades normales de las instalaciones destinadas a proteger la seguridad de los lugares de trabajo». Incluso cuando los sindicatos de servicios públicos esenciales se han puesto en huelga, los trabajadores no afiliados siguieron prestando los servicios y, en la práctica, las huelgas han distado mucho de interrumpir la prestación de servicios. Lo que el Gobierno considera una «amenaza inminente» se aplica en función de un umbral extremadamente bajo — se invocó la facultad de imponer un arbitraje de emergencia porque las empresas comenzaron a sentir en la práctica las consecuencias de la huelga, en cuyo caso cualquier huelga que ejerza una presión eficaz sobre los empleadores podría considerarse una amenaza grave — como puede apreciarse en los casos abarcados por la presente reclamación. Incluso en el caso de que, por ejemplo, el Sindicato de Pilotos de Líneas Aéreas de Corea lograra organizar con éxito una huelga que inmovilizara a todos los aviones de KAL, existen numerosos transportistas a los que podría recurrirse, como Lufthansa, Air France y otros. Del mismo modo, los camioneros pueden transportar mercancías en caso de una huelga ferroviaria prolongada que pudiera interrumpir los servicios y también existen alternativas en otros sectores. Dada esta realidad, la pregunta racional que se plantea es ¿por qué sigue tratando el Gobierno de legislar sobre servicios mínimos cuando los niveles de servicios mínimos no se han visto alterados en los servicios públicos esenciales incluso durante una huelga? La inquietud es que, con el pretexto de promulgar servicios mínimos, el Gobierno extienda las actividades de discriminación antisindical al abrir la posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga con trabajadores de sustitución, de criminalizar cualquier actividad de huelga de los trabajadores que realicen «servicios mínimos», y de hacer más estricto el control de la dirección sobre el lugar de trabajo de modo que los gestores puedan designar a los trabajadores (de la sección considerada necesaria en aplicación de la disposición de «servicios mínimos») que deben trabajar, permitiendo así el despido y la persecución de los trabajadores que se nieguen a trabajar.
- 515.** Para concluir, la KPSU alega que en los últimos cinco años, el Gobierno ha ejercido el poder de manera unilateral para deshacerse de trabajadores y reducir el personal de los servicios públicos. Por otra parte, al promulgar directrices presupuestarias (asignación presupuestaria para el sector público) y directivas sobre la evaluación del desempeño de los gestores, el Gobierno ha menoscabado, por la fuerza, los convenios de negociación colectiva existentes concluidos voluntariamente entre la dirección y los sindicatos. Al mismo tiempo, deniega a los trabajadores de los servicios públicos las herramientas y los medios necesarios para responder a las repercusiones de dichas políticas sobre sus intereses económicos y sociales. De este modo, los trabajadores del sector público se ven atrapados en un sistema de relaciones laborales que utiliza distintos elementos para privar de legitimidad a las actividades sindicales habituales, fomenta las sanciones discriminatorias rutinarias (medidas disciplinarias, de despidos y encarcelamiento) contra los dirigentes y los afiliados de los sindicatos, y que no dejan a los trabajadores vías de recurso como consecuencia de la prohibición efectiva del derecho de huelga. Semejante sistema de relaciones laborales no es sostenible.

Nuevos alegatos del KGEU

- 516.** En una queja de fecha 7 de septiembre de 2006, el KGEU alega que el Gobierno ha emprendido una campaña concertada, en el momento de la entrada en vigor de la «Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos» (en adelante, «Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos»), con el fin de destruir los sindicatos de funcionarios públicos existentes en la administración pública. La introducción de la nueva ley, que supuestamente tiene por objeto garantizar los derechos sindicales de los empleados de la administración pública, es el pretexto que utiliza el Gobierno para negar la existencia del KGEU, organización que cuenta con 140.000 afiliados. El Gobierno se niega a entablar todo tipo de diálogo con el KGEU; por el contrario se propone destruir la organización. Por consiguiente, la postura y la respuesta del Gobierno respecto de los sindicatos de funcionarios públicos no difieren de las que había adoptado en 2002, cuando movilizó de manera masiva las fuerzas policiales para perturbar la asamblea de inauguración del KGEU, arrojando a 178 delegados que asistían a la conferencia de fundación de la organización.
- 517.** El KGEU alega que, el 8 de febrero de 2006, los Ministros de tres ministerios gubernamentales — Ministerio de Justicia, Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores (MOGAHA) y el Ministerio de Trabajo — celebraron una conferencia de prensa conjunta en la que emitieron un «comunicado relativo a las actividades o las organizaciones de funcionarios públicos ilegales». El comunicado conjunto contenía una declaración del Gobierno según la cual se proponía tomar medidas estrictas respecto de las actividades ilegales llevadas a cabo por organizaciones ilegales de funcionarios públicos tales como «el denominado KGEU». El comunicado conjunto tenía por objeto «establecer claramente que el Gobierno se proponía lograr la desafiliación voluntaria de los afiliados de organizaciones ilegales y tomar medidas severas contra todas las actividades ilegales».
- 518.** En el comunicado conjunto se presentaron las principales vías de acción previstas por el Gobierno: 1) rechazar toda negociación colectiva y conclusión de un acuerdo colectivo con organizaciones ilegales que participen en actividades sindicales que no hayan presentado aviso de constitución como sindicato de conformidad con la nueva legislación; rechazar la excedencia laboral para desempeñarse como funcionarios de tiempo completo del sindicato, la práctica de cobrar las cuotas sindicales en nómina, y la cesión de locales de oficina así como todo otro servicio, a las organizaciones ilegales; 2) obligar a los dirigentes y a los funcionarios públicos afiliados a organizaciones sindicales a desafiliarse voluntariamente de las organizaciones ilegales; sancionar toda actividad colectiva ilegal; pero no obstante prestar asistencia activa en caso de que la organización ilegal considerada se proponga transformarse en un sindicato legal; y 3) tomar sanciones administrativas y financieras contra los gobiernos locales que incumplen la directiva del Gobierno y entablan negociaciones colectivas o conciertan convenios colectivos con una organización ilegal o emprenden todo tipo de acción que no tome en cuenta o permita que las organizaciones ilegales lleven a cabo actividades ilegales; las sanciones pueden consistir en la reducción de la asignación de ciertos ingresos, la exclusión de determinados proyectos estatales, etc.
- 519.** En el comunicado conjunto, el Gobierno resumía su posición básica al tiempo que entraba en vigor, el 28 de enero de 2006, la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos. El anuncio se hizo poco después de la elección de la nueva dirección del KGEU que tuvo lugar los días 25 y 26 de enero y 2 y 3 de febrero mediante el voto de todos los afiliados del sindicato y el referéndum sobre la afiliación a la KCTU. En el comunicado, el Gobierno declaraba: «el denominado Sindicato de Empleados del Gobierno de la República de Corea ha elegido una persona que ha sido relevada o despedida como resultado de la acción colectiva ilegal del 15 de noviembre de 2004, y, por consiguiente, no puede estar calificada para representar un sindicato de funcionarios públicos en tanto que presidente; dicha organización también ha declarado públicamente que se negará a cumplir

con la ley y seguirá siendo una organización ilegal y proseguirá realizando campañas intensas, lo que provoca una profunda inseguridad en la población».

- 520.** El Gobierno mencionó que «algunos funcionarios públicos habían constituido organizaciones y llevado a cabo actividades antes de que entrara en vigor la ley. Se consideraba que esto formaba parte de las actividades preparatorias al establecimiento de un sindicato. Como tales, el Gobierno había respetado hasta un cierto punto estas actividades colectivas». Sin embargo, el 8 de febrero, mediante un comunicado conjunto el Gobierno establecía claramente que estaba determinado a prescindir de los funcionarios públicos que habían sido relevados o despedidos debido a la huelga realizada en noviembre de 2004 por el KGEU; la declaración del KGEU sobre la libertad de las actividades políticas de marzo de 2004; el «uso colectivo de la licencia anual» de noviembre de 2002; la creación del KGEU en marzo de 2002; y las actividades de la Asociación de Consejos del Trabajo de Funcionarios Públicos de Corea (KAGEWC), la asociación anterior al KGEU, por no tener esta organización derecho a representar a un sindicato de funcionarios públicos. El Gobierno deniega firmemente que los «acontecimientos» antes mencionados hayan tenido lugar en el marco de esfuerzos encaminados a garantizar los derechos básicos de la libertad sindical y con el fin de promover reformas de la legislación para afianzar esos derechos.
- 521.** Además, según el KGEU la «Directiva para promocionar la transformación de organizaciones ilegales en sindicatos legales (Renuncia voluntaria a la condición de afiliado)», adoptada por el MOGAHA, y comunicada a todos los ministerios y agencias gubernamentales de las provincias y las ciudades el 22 de marzo de 2006, es un caso patente de «práctica laboral injusta» y de campaña de represión contra el KGEU, siendo además graves violaciones de los derechos humanos. La directiva establece claramente que el KGEU es una organización ilegal. La lógica del Gobierno es simple: el establecimiento y el funcionamiento de un sindicato de funcionarios públicos sólo es posible en virtud de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos — por lo tanto, el KGEU es una organización ilegal que no ha dado aviso de su existencia, como lo prescribe dicha ley. Sin embargo, el aviso de su constitución es una cuestión que los sindicatos deberían determinar en forma independiente; no se trata de una cuestión respecto de la cual el Gobierno o un empleador pueden dar órdenes o instrucciones. La regla en cuestión tiene por objeto dar a un sindicato los derechos y la protección previstos en la legislación. Por lo tanto, no se trata de que un sindicato no pueda realizar actividades por no haber dado aviso de su constitución. Además, no es legítimo obligar a disolver un sindicato y ejercer presiones sobre sus afiliados para que se retiren del mismo. Actualmente, el KGEU plantea objeciones en relación con diversos problemas inherentes a la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos. Al negarse a presentar el aviso de constitución de conformidad con esta ley, errónea en su base, la organización tal vez no pueda gozar de la protección que debería brindarle la ley, pero no por ello es un sindicato ilegal — si se tratara de definir el estatuto legal, el KGEU podría caracterizarse como un sindicato que está al margen del ámbito de aplicación de la ley.
- 522.** Los esfuerzos realizados para lograr «la transformación en un sindicato legal», «la desafiliación voluntaria de los afiliados» y las sanciones disciplinarias son casos evidentes de prácticas laborales injustas. Aunque el KGEU haya optado por permanecer al margen de la ley, renunciando a tener protección (exigir reparación por práctica laboral injusta) en caso de que el empleador se niegue injustamente a entablar negociaciones colectivas (artículo 81.3 de la TULRAA), por no estar de acuerdo con las importantes restricciones contenidas en la ley en materia de negociación colectiva; la «Directiva para promocionar la transformación de organizaciones ilegales en sindicatos legales (Renuncia voluntaria a la condición de afiliado)», que también contiene una amenaza de sanciones punitivas, es un caso claro de práctica laboral injusta como se estipula en los subpárrafos 1, 2 y 5 del artículo 81 de la TULRAA.

- 523.** La Directiva emitida por el MOGAHA dispone que «los jefes de los organismos y oficinas administrativos centrales en todos los niveles y los jefes de los gobiernos locales deberán, inmediatamente después de recibir esta Directiva, instar al personal y a las asociaciones que de hecho realizan actividades en tanto que organizaciones ilegales se transformen en sindicatos legales lo más rápidamente posible y emitan una orden de trabajo para que los afiliados se desafilien voluntariamente de las organizaciones ilegales mediante una carta oficial». Simultáneamente, dispone que la «orden de trabajo» debería «indicar claramente y en detalle las sanciones disciplinarias y la suspensión de incentivos que se aplicarían en caso de incumplir la orden».
- 524.** La Directiva reseña las medidas detalladas destinadas a destruir el sindicato. Insta a «prohibir la posibilidad de deducir las cuotas sindicales en nómina» y amenaza con sanciones a los funcionarios públicos que ocupan cargos de supervisión que no cumplan plenamente con la Directiva por negligencia. Estipula que «se tomarán sanciones disciplinarias severas contra dirigentes (exclusión de nombramiento)», «medidas enérgicas como el cierre de las oficinas de las organizaciones ilegales», «la anulación de todos los convenios existentes y la prohibición de toda consulta o asistencia», «quitar la placa con el nombre» y ordena «obtener, de ser necesario, la cooperación de la policía». La Directiva dispone que todas las oficinas gubernamentales deberán establecer «un equipo de persuasión de persona a persona» y «nombrar un alto funcionario para establecer contactos individuales (conjuntos) con el miembro clave de la dirección sindical, visitar a la familia y hacer llamadas telefónicas para convencer a la persona considerada y los miembros de su familia». Las oficinas gubernamentales tienen la orden de «establecer claramente que se tomarán medidas disciplinarias en caso de incumplirse esta orden, así como también otras medidas punitivas, como multas por uso ilegal del término «sindicato» (en el caso de la organización y sus representantes electos)».
- 525.** Según la organización querellante (KGEU), los «contactos individuales», «las visitas domiciliarias» y «las llamadas telefónicas» propuestas para convencer a la persona considerada y los miembros de su familia constituyen graves violaciones de los derechos humanos. El establecimiento de «equipos de persuasión» para establecer contactos individuales con el fin de ejercer presión para lograr la desafiliación sindical es un abuso del poder estatal, que vulnera la libertad de conciencia, base fundamental de la dignidad humana. La idea de visitar a los miembros de la familia para obtener la desafiliación de un sindicalista no es diferente de amenazar a la familia, método usado corrientemente en el pasado por los regímenes militares en su cruzada antisindical. El Estado o el gobierno local no deberían recabar informaciones personales a los efectos de reprimir a los sindicatos; violar los derechos humanos u otros propósitos ilegítimos. No pueden utilizar la información que hayan recogido con el propósito de reprimir a los sindicatos, vulnerar los derechos humanos u otros propósitos ilegítimos. Ahora bien, la Directiva obliga a todas las autoridades de los gobiernos locales a establecer y presentar una lista de los dirigentes electos de las ramas del KGEU, incluidos los miembros que han sido relevados o despedidos, lo cual es una violación flagrante de los derechos humanos.
- 526.** La Directiva amenaza con «hacer públicos a través de los medios de comunicación» los nombres de las agencias gubernamentales y de los gobiernos locales cuyo «desempeño es bajo» y penalizarlos en «la evaluación anual, así como aplicar otras sanciones administrativas y financieras». En la Directiva el Gobierno indica que, en abril de 2006, emprenderá «una inspección general de las relaciones laborales en el sector de la administración pública» en todos «los ministerios centrales y los gobiernos locales donde se han establecido organizaciones ilegales». Esta inspección será «llevada a cabo conjuntamente por departamentos gubernamentales locales y departamentos de auditoría bajo la coordinación del Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos del Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores» con «la cooperación de la policía, de ser necesario». El Gobierno también se proponía «celebrar

una conferencia sobre contramedidas relativas a las relaciones laborales del sector de los funcionarios públicos» con el propósito de examinar «las medidas gubernamentales relativas a las sanciones administrativas y financieras de los organismos y las oficinas que no han cumplido con la Directiva del Gobierno». El Gobierno se proponía «mantener consultas con la Oficina de Coordinación de la Política del Gobierno relativas a las medidas punitivas que han de adoptarse en cada ministerio». Por consiguiente, el Gobierno estableció claramente en la Directiva su intención de movilizar la totalidad de sus recursos en su cruzada antisindical.

- 527.** El KGEU alega además que el MOGAHA ha tomado medidas para poner en práctica la Directiva. Envío una carta oficial en la que solicita la cooperación de todas las oficinas y organizaciones gubernamentales y de los gobiernos locales con el propósito de establecer y ejecutar un «plan de educación» a fin de hacer presión para que las organizaciones de funcionarios públicos ilegales se transformen en sindicatos legales y lograr la desafiliación voluntaria de sus miembros. En su carta oficial, el MOGAHA preveía mantener sesiones de formación, que tendrían que estar terminadas a fines de marzo, en cinco ministerios y dos organismos, 14 gobiernos provinciales y metropolitanos, en las que participarían 15.519 funcionarios públicos. El objetivo de esta formación es el mismo: «ejercer presiones para lograr la transformación de las organizaciones ilegales en sindicatos legales y obtener la desafiliación voluntaria e individual de los funcionarios públicos que eran miembros de estas organizaciones». Los gobiernos provinciales y metropolitanos procedieron por tanto a organizar sesiones de información y de formación coordinadas por el MOGAHA e impartieron la orden a todos los gobiernos municipales y a las organizaciones dependientes de «prohibir la posibilidad de descontar las cuotas sindicales en nómina a las organizaciones de funcionarios públicos ilegales, así como el uso ilegal del término sindicato».
- 528.** La Directiva del MOGAHA enviada a todos los ministerios gubernamentales y municipios provinciales y metropolitanos fue posteriormente transmitida a los niveles inferiores del Gobierno, a todos los gobiernos municipales y a las organizaciones de base. El municipio metropolitano de Seúl dio la orden de que la oficina de Ku (municipalidad, distrito) y las organizaciones bajo su jurisdicción «hicieran presión en las organizaciones ilegales de funcionarios públicos a fin de transformarlas en sindicatos legales y obtener la desafiliación voluntaria de los funcionarios públicos que eran miembros de dichas organizaciones a fin de esforzarse por establecer relaciones laborales sanas y ejemplares, mantener la ley y el orden y establecer disciplina en la función pública». Los gobiernos municipales así instruidos, comenzaron a aplicar la Directiva a los funcionarios públicos. La Directiva fue transmitida a todas las oficinas de nivel administrativo más bajo, en los niveles *eup*, *myeon*, y *dong*, y a todas las divisiones locales de los organismos gubernamentales y de los centros de servicio.
- 529.** La organización querellante adjunta numerosos documentos en apoyo de la información antes mencionada. Luego procede a describir las medidas tomadas por las autoridades públicas (municipio de Wonju, provincia de Gyeounggi-do, partido de Cheongyang-kun de la provincia meridional de Choongcheong, el Servicio de Investigación y Extensión Agrícola de la provincia del norte de Gyeongsang-do, la municipalidad de Buk-kn del municipio metropolitano de Daga, el partido de Wando-kun de la provincia meridional de Chulla) con el fin de ejercer presión sobre los funcionarios públicos a fin de que se desafilien «voluntariamente» del KGEU. Las autoridades prepararon formularios de dimisión. Las dimisiones fueron precedidas por órdenes oficiales que, en varias oportunidades, contenían amenazas tales como «el incumplimiento de esta orden dará lugar a severas sanciones en virtud de la legislación correspondiente». En ciertas oportunidades, los afiliados que se negaban a rellenar el formulario de solicitud eran entrevistados individualmente por altos funcionarios y recibían amenazas relativas a las graves consecuencias que tendría su negativa de afiliarse al nuevo sindicato. Otras

autoridades expresaron preocupación respecto de los pocos progresos hechos en relación con la desafiliación del KGEU y establecieron más medidas con ese fin entre las cuales: la prohibición de la posibilidad de descontar las cuotas sindicales en nómina; clausura del local del KGEU; anulación de todos acuerdos vigentes; supresión de la prestación de todo tipo de asistencia; la prohibición de todo tipo de diálogo y negociación y, «medidas severas» adicionales si no se lograban más progresos. Estas actividades llevaron a la constitución del Sindicato de Funcionarios Públicos de Wando-kun en el partido de Wando-kun de la provincia meridional de Chulla.

- 530.** La organización querellante señala que el MOGAHA comenzó a examinar los progresos de la aplicación de la Directiva sobre la base de un plan que prevé «el análisis de los informes presentados al Ministerio al 14 de abril de 2006» y una segunda serie de exámenes que incluye «un control en el terreno a finales de abril». El Ministerio había ordenado a todas las oficinas gubernamentales que establecieran y presentaran «una lista de los progresos de la transformación de las organizaciones ilegales en sindicatos legales». Asimismo, planificó un control en el terreno sobre la base del examen de los informes presentados, después de determinar cuáles eran las oficinas que no habían presentado dichos informes; las que tenían un rendimiento bajo y las oficinas en las que era necesario realizar un control en el terreno. El Ministerio había planificado celebrar «una conferencia sobre contramedidas relativas a las relaciones laborales de los funcionarios públicos» que abarcara todos los sectores del Gobierno. La organización querellante adjunta varios informes de inspección. Según la organización querellante (KGEU), a pesar de contener algunas exageraciones destinadas a mejorar el desempeño del gobierno local, el informe aporta aclaraciones respecto de las presiones ejercidas sobre los sindicatos en cumplimiento de la Directiva del Ministerio y de las amenazas y las medidas tomadas por las autoridades de los gobiernos locales. Las autoridades parecen tener conocimiento de planes «confidenciales» de grupos que pertenecen a algunas secciones del KGEU que están considerando la posibilidad de transformarse en un sindicato legal. El informe reseña claramente los distintos esfuerzos emprendidos por las autoridades con el fin de debilitar el KGEU, mediante múltiples formas de presión que apuntan a lograr la desafiliación de sus miembros y su transformación en un «sindicato legal». La propia documentación del Gobierno demuestra claramente de qué manera éste ejerce presión públicamente y en forma encubierta sobre más de 140.000 afiliados del KGEU a fin de que se desafilien y se unan a un «sindicato legal».
- 531.** Según la organización querellante, puede considerarse que las medidas del Gobierno constituyen un esfuerzo para dar legitimidad a la nueva Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos que ha sido objeto de muchas críticas dentro y fuera de la República de Corea, pues no refleja ni la opinión de los funcionarios públicos ni la de sus organizaciones. El propósito es demostrar que existen sindicatos «legales» que aceptan funcionar según los parámetros fijados por la nueva ley. De esta forma, el Gobierno espera barrer con todas las críticas que han señalado las carencias y los problemas de la nueva ley. Sin embargo, desde que la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos entró en vigor, las medidas adoptadas por el Gobierno han demostrado que no está comprometido con el principio de garantizar los derechos sindicales de los funcionarios públicos, que es el objetivo supuesto de la nueva ley, sino por el contrario, que se propone destruir el KGEU, sindicato independiente y democrático desde su creación. Las «relaciones laborales sanas y ejemplares» mencionadas en la Directiva, que el Gobierno se propone lograr, se están estableciendo mediante medidas de represión y ataques contra el KGEU.
- 532.** Por otra parte, el KGEU alega que desde mayo de 2006, las oficinas del KGEU han sido cerradas por la fuerza en todo el país. El Instituto de Formación de Funcionarios de Gyeongnam, organismo afiliado al gobierno provincial, expidió una carta oficial el 29 de agosto por la que informaba que tomaría medidas administrativas para cerrar la oficina de la delegación del KGEU el 30 de agosto (carta oficial del Centro de Formación de

Funcionarios de Gyeongnam, Departamento de Apoyo Educativo – 1641, 29 de agosto de 2006). La orden que figura en la carta oficial estipula que, según la instrucción del Gobierno que prohíbe facilitar locales de oficina a los sindicatos de funcionarios públicos que no han sido registrados con arreglo a la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos, se tomarán medidas administrativas enérgicas.

- 533.** Inmediatamente centenas de policías antidisturbios fueron desplegados alrededor de los locales del sindicato. Se prohibió a los miembros del KGEU que entraran en la oficina del sindicato con excepción de cuatro personas que trabajaban allí. El 30 de agosto, la delegación regional del KGEU de Gyeongnam llevó a cabo una concentración delante de la oficina del sindicato. Durante la concentración, todos los presidentes de las secciones de la delegación regional del KGEU de Gyeongnam se afeitaron la cabeza en signo de protesta. Nuevamente la policía antidisturbios fue desplegada dentro y fuera del edificio en el que está la oficina e impidió que los miembros del KGEU entraran a la oficina del sindicato. Varios afiliados trataron de impedir el cierre de la oficina sin conseguirlo. Las fuerzas policiales los apartaron por la fuerza. La oficina del sindicato fue condenada con una chapa gruesa a la que se pegó un cartel de prohibición. La delegación regional del KGEU de Gyeongnam había estado utilizando la oficina del Instituto de Formación de Funcionarios de Gyeongnam en virtud de un acuerdo escrito establecido entre el sindicato y el gobierno provincial desde abril de 2003.
- 534.** En el municipio metropolitano de Busan, ciudad huésped de la Reunión Regional Asiática de la OIT, se expidieron cartas oficiales que advertían que si la delegación regional del KGEU de Busan no abandonaba la oficina que ocupaba en el municipio a más tardar el 31 de agosto, dicha oficina sería cerrada por la fuerza (carta oficial del municipio metropolitano de Busan, Departamento de Servicio Civil – 11316, 17 de agosto de 2006). Todas las municipalidades bajo la jurisdicción del municipio metropolitano de Busan habían tomado las mismas medidas en el momento de la presentación de la queja.
- 535.** El 7 de junio de 2006, el MOGAHA solicitó a los gobiernos locales interesados que tomaran medidas disciplinarias contra los miembros del KGEU que habían participado en la concertación que tuvo lugar frente a la Administración de Desarrollo Rural (RDA) el 25 de mayo (carta oficial del MOGAHA, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 1588, 7 de junio de 2006). El Ministerio hasta indicó los nombres de los afiliados del KGEU considerados por medio de una lista adjunta. (Los gobiernos municipales provinciales o metropolitanos son los que toman medidas disciplinarias contra los funcionarios públicos locales.) La sección del KGEU de la RDA se propuso enfrentar la gestión no democrática de la RDA, que promueve la revisión de los ascensos, y pidió que se introdujera un único sistema de clasificación. En respuesta a este intento, el administrador de la RDA anunció que toda acción, incluso llevada a cabo por el sindicato, sería castigada y la RDA dispersó a los manifestantes recurriendo a la violencia. El 25 de mayo, los miembros del KGEU se dirigieron hacia la puerta principal de la RDA para participar en una concentración del KGEU. La policía bloqueó la puerta a pesar de que la manifestación se había anunciado legalmente por adelantado a las autoridades. Los miembros del KGEU protestaron contra esta acción y fueron arrestados por la policía antidisturbios de la comisaría de Suwon Jungbu.
- 536.** El 21 de junio, el MOGAHA difundió otro documento oficial en el que instaba a los gobiernos locales a aplicar las directivas y las instrucciones del Gobierno y a tomar medidas enérgicas contra todas las actividades ilegales (carta oficial del MOGAHA, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 1771, 21 de junio de 2006). Durante la campaña para las elecciones locales que tuvieron lugar el 31 de mayo, varios candidatos contestaron en los cuestionarios del KGEU sobre política que, de ser electos, reconocerían los sindicatos y garantizarían la independencia de las actividades sindicales. El documento del MOGAHA pedía «que descartaran su compromiso o promesa

presentada por escrito de que el gobernador electo reconociera el KGEU». El Ministerio alegaba en el documento que «la connivencia con actividades de organizaciones ilegales contrarias a la Directiva del Gobierno tendría consecuencias negativas en el establecimiento de las relaciones laborales de la administración pública». Además, el Ministerio advirtió que «los gobiernos locales que negocian o incluso conciertan un convenio colectivo con organizaciones ilegales y dan apoyo como permitir que haya personal sindical de dedicación completa; deducir las cuotas sindicales en nómina o facilitar una oficina a organizaciones sindicales ilegales, serán sancionados con las medidas administrativas y financieras aplicables a todos los niveles del Gobierno».

- 537.** El 8 de julio de 2006, el KGEU llevó a cabo una concentración de protesta contra la represión del Gobierno. Más de 2.000 afiliados del KGEU participaron en la concentración, que había sido legalmente notificada a la policía por adelantado y tuvo lugar el día sábado. Sin embargo, el Ministerio pidió a los organismos y gobiernos locales que tomaran «contramedidas precisas por adelantado contra la concentración del 8 de julio del KGEU, por tratarse de actividades ilegales, y por infringir la Ley de Sindicatos de Funcionario Públicos que estipula la prohibición de las acciones colectivas» (carta oficial del MOGAHA, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 1861, 29 de junio de 2006). Durante la concentración, varios funcionarios del MOGAHA y de la policía filmaron y fotografiaron a los participantes. Poco después, el MOGAHA envió una carta oficial a los organismos y gobiernos locales con una cinta grabada y las fotos, en la que pedía la lista de los miembros del KGEU que habían participado en la concentración (carta oficial del MOGAHA, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 61, 11 de julio de 2006).
- 538.** El 3 de agosto de 2006, el MOGAHA emitió otra directiva «con el propósito de tomar contramedidas precisas entre las cuales el cierre por la fuerza de las organizaciones ilegales de funcionarios públicos con el fin de luchar contra las actividades ilegales» (carta oficial del MOGAHA, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 406, 3 de agosto de 2006). El Ministerio pidió a todos los organismos, los ministerios y los gobiernos locales que tomaran medidas enérgicas contra el KGEU. Pidió que «el 31 de agosto estuvieran cerradas todas las oficinas del KGEU en los edificios gubernamentales en todo el país». Pidió «que los afiliados del KGEU fueran excluidos los de los comités de empresa a fin de alentar activamente a todos los funcionarios públicos a desafiliarse de las organizaciones ilegales; prohibió la posibilidad de deducir las cuotas sindicales en nómina, y de bloquear todo tipo de apoyo financiero como las contribuciones o donaciones voluntarias a las organizaciones sindicales». Pidió que se realizaran «esfuerzos positivos para interrumpir el pago de las cuotas sindicales mediante el sistema de gestión de tesorería». Después de la prohibición de la deducción de las cuotas sindicales en nómina, el KGEU alentó a sus afiliados a pagar las cuotas sindicales mediante el sistema de gestión de tesorería a partir de su cuenta bancaria. Por último, la Directiva establecía que el Ministerio investigaría las condiciones y la situación actual de la aplicación de las directivas y las instrucciones gubernamentales junto con los departamentos de auditoría y que tomaría las medidas, administrativas y financieras previstas contra los gobiernos locales que no habían aplicado la Directiva.
- 539.** En otra parte de su queja, el KGEU reseña los problemas y carencias que observa en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios públicos. El primero de estos problemas, según el KGEU, es la falta de democracia en el proceso legislativo, dado que la ley fue presentada unilateralmente por el Ministerio de Trabajo en mayo de 2003, haciendo totalmente caso omiso de la anterior promesa de redactar un proyecto de ley «mediante un proceso en el que se tomarían debidamente en cuenta las opiniones, ya que el fondo tendría una importancia secundaria». Finalmente, en octubre de 2004 el Ministerio de Trabajo presentó el proyecto de ley ante la Asamblea Nacional sin que mediara un proceso de consulta con los funcionarios de la administración pública.

- 540.** El Consejo de Representantes de Asociaciones en el Lugar de Trabajo (anterior al KGEU) del Ministerio de Trabajo, emitió una declaración el 27 de agosto de 2004, en la que declaraba que «el proyecto de ley del Gobierno permite los sindicatos sólo nominalmente. En cuanto al fondo, se trata de un intento engañoso que tiene por objeto no permitir la existencia de verdaderos sindicatos de funcionarios públicos. El proyecto de ley del Gobierno, al prohibir el derecho a la acción colectiva tiene por objeto quitar todo poder a los sindicatos. El proyecto de ley del Gobierno apunta a reprimir a los sindicatos de funcionarios públicos». El KGEU se opuso a dicho proyecto de ley por no reflejar las opiniones de los trabajadores cuyos intereses por hipótesis debían ser atendidos, y solicitó que se redactara un nuevo proyecto de ley. El 19 de septiembre de 2004, en una reunión con el KGEU, celebrada para presentar el parecer del sindicato, el Ministro de Trabajo declaró que «el proyecto de ley de sindicatos de funcionario públicos redactado por el Ministerio de Trabajo no presentaba ningún problema, por tanto no era necesario mantener ninguna conversación», luego de lo cual abandonó la reunión. Seguidamente, el Gobierno presentó el proyecto de ley redactado unilateralmente a la Asamblea Nacional y lo hizo aprobar. Al mismo tiempo, el Gobierno había hecho una campaña enérgica contra la votación prevista de todos los miembros del KGEU para hacer huelga contra la legislación propuesta. Se aplicaron sanciones disciplinarias a cerca de 3.000 funcionarios públicos, miembros del KGEU, y 400 de sus afiliados que eran dirigentes del sindicato fueron despedidos a raíz de la huelga llevada a cabo por el KGEU.
- 541.** La segunda cuestión señalada por el KGEU se refiere al derecho de sindicación de los funcionarios públicos. El artículo 5 de la TULRAA estipula que «los trabajadores tienen la libertad de establecer un sindicato o de afiliarse al mismo» dejando al propio sindicato la facultad de determinar su ámbito de afiliación. El apartado 4 del artículo 2 descalifica un sindicato que acepta como miembro «a un empleador u otras personas que siempre actúan en favor de los intereses del empleador». La extensión real de la exclusión se establece recurriendo a la jurisprudencia. Sin embargo, en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos los siguientes grupos de funcionarios públicos no tienen derechos sindicales:
- los funcionarios públicos de grado 5 y superior;
 - los funcionarios públicos que ejercen el derecho de dirigir y supervisar a otros funcionarios públicos o cumplen tareas de gestión generales de los asuntos de otros funcionarios públicos;
 - los funcionarios públicos, como los que desempeñan tareas relacionadas con el personal y la remuneración, que ocupan un cargo en los organismos administrativos relacionados con un sindicato;
 - los funcionarios públicos que cumplen tareas de investigación, control o similares;
 - los funcionarios públicos cuyas principales tareas, como la mediación y la inspección de las relaciones laborales, son considerados incompatibles con su estatuto de afiliado sindical (artículo 6).
- 542.** El MOGAHA considera que el número total de funcionarios públicos que tienen derecho a ser miembros de un sindicato oscila entre 330.000 y 360.000. El Ministerio de Trabajo, tras haber ultimado en enero de 2006 el «decreto de aplicación», consideró que a partir de noviembre de 2005, un total de 290.000 funcionarios públicos de un total de 920.000 (excluidos los soldados) tendrían derecho a afiliarse a un sindicato. Los funcionarios públicos de grado 5 o superior, sin excepción, no tienen derechos sindicales y muchos funcionarios públicos de grado 6 o inferior también están excluidos de la afiliación sindical en base a los criterios de elegibilidad estipulados en la legislación o el «Decreto de Aplicación».

- 543.** Dado que una proporción importante de funcionarios públicos de grado 5 realizan tareas administrativas, no pueden considerarse como «personas que siempre trabajan en el interés de su empleador». La Comisión Nacional de Derechos Humanos, en su informe de 2004 sobre derechos humanos concluyó que «actualmente, es bastante frecuente que los funcionarios públicos que ocupan cargos de *bu-yisakwan* y *samukwan* sean, en términos de relaciones laborales, jefes intermedios y no ocupen cargos con responsabilidades de gestión en relación con funcionarios públicos de categoría inferior. [...] No es conveniente que el derecho de afiliación de los miembros de un sindicato esté sujeto a limitaciones por tipos de funcionarios públicos o excluya a los funcionarios públicos de grado 5 o superior de manera monolítica». En su resolución relativa a «la discriminación en materia de edad de jubilación según el grado», la Comisión Nacional de Derechos Humanos consideró que «en las empresas gubernamentales centrales, los funcionarios públicos de grado 5 tienen más responsabilidades en materia de ejecución concreta de trabajo que en materia de elaboración de políticas o de tareas de gestión y supervisión. Por otra parte, en ciertos ministerios, los funcionarios públicos de grado 5 y 6 realizan tareas del mismo tipo, que requieren deliberación y discernimiento. [...] En los ministerios del Gobierno central, el período para ascender de grado 6 a grado 5 difiere según los ministerios considerados, por ejemplo en el Ministerio de Justicia, es de cuatro años y cinco meses pero en el Ministerio de Educación y Desarrollo de Recursos Humanos, es de 12 años y ocho meses. Esto significa que no es posible declarar de manera general que los funcionarios públicos de grado 5 o superior siempre tienen más experiencia y conocimientos que los funcionarios públicos de grado 6 o inferior».
- 544.** Además, con la introducción y la ampliación del sistema de equipos que llevó a asignar a los funcionarios públicos facultades de decisión intermedias, los cuales eran sobre todo responsables de la labor de supervisión de los puestos de ejecución como parte del esfuerzo destinado a incrementar la eficiencia del trabajo, una proporción considerable de los funcionarios públicos de grado 6 cumple la función de jefe de equipo. Esto ha creado una situación en la que la mayoría de funcionarios públicos de grado 6 llega a cumplir los criterios en virtud de los cuales se les niega el derecho a ser miembros de un sindicato; es decir, «ejercer el derecho de dirigir y supervisar a otros funcionarios públicos» o «asumir tareas generales de gestión de los asuntos de otros funcionarios públicos» (artículo 6, 1, 1), Ley de Sindicatos de los Funcionarios Públicos). Esta situación ha quebrantado el «principio» de extensión de los derechos sindicales a los funcionarios públicos de grado 6 e inferior.
- 545.** Además, el Decreto de Aplicación de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos establece nuevas restricciones para tener derecho a formar parte de un sindicato al excluir:
- los funcionarios públicos encargados de dirigir o supervisar a otros funcionarios públicos que tengan autoridad y responsabilidad sobre éstos (incluidos aquellos funcionarios públicos que reemplazan a funcionarios públicos con esta responsabilidad) de conformidad y en base a una ley o un reglamento o a reglas de división del trabajo autorizadas por una ley o un reglamento;
 - los funcionarios públicos que se desempeñan principalmente en tareas de dirección o supervisión de otros funcionarios públicos en un departamento en tanto que asistente del jefe del departamento (incluidos aquellos funcionarios públicos que reemplazan a los funcionarios públicos con esa responsabilidad);
 - los funcionarios públicos que realizan tareas relativas a los nombramientos, la asignación de trabajo, las sanciones disciplinarias, el examen de apelaciones, las remuneraciones, las pensiones y otras cuestiones relacionadas con las prestaciones sociales;

- los funcionarios públicos que desempeñan tareas relativas a la elaboración, asignación y ejecución presupuestaria (excluidas las operaciones simples), y tareas relativas a la organización y clasificación del personal de un organismo administrativo;
- los funcionarios públicos que realizan tareas de auditoría;
- los funcionarios públicos que desempeñan tareas en materia de seguridad, mantenimiento de los locales, mantenimiento del orden, defensa de la seguridad de las oficinas, tareas de secretaría o conducción de automóviles.

546. Esto significa que no sólo un número considerable de funcionarios públicos de grado 6, sino también de funcionarios públicos de grado 7 no tienen derecho a afiliarse a un sindicato. Por consiguiente, por ejemplo, en el caso de la oficina de Seo-ku del municipio metropolitano de Pusan, 89 de los 512 funcionarios públicos de grado 6 o inferior no tienen derecho a afiliarse a un sindicato con arreglo al apartado 1 del artículo 3; tres con arreglo al apartado 2, *a)* del artículo 3; uno con arreglo al apartado 2, *b)* del artículo 3; diez con arreglo al apartado 2, *c)* del artículo 3; tres con arreglo al apartado 2, *d)* del artículo 3; 27 con arreglo al apartado 2, *e)* del artículo 3; y uno con arreglo al apartado 4 del artículo 3. Cerca de 134 funcionarios públicos (26,2 por ciento) de un total de 512 funcionarios públicos de grado 6 e inferior no tienen derecho a afiliarse a un sindicato. En el caso de la municipalidad de Wonju de la provincia de Kangwon-do, 387 funcionarios públicos (43,2 por ciento) de 1.130 funcionarios públicos de grado 6 o inferior no tienen derecho a afiliarse a un sindicato. En el caso de Haenam-kun en la provincia meridional de Cholla, 229 (33,1 por ciento) de 691 funcionarios públicos de grado 6 o inferior tienen prohibido afiliarse a un sindicato. En el caso de la Comisión de Comercio Justo, un total de 51 de los 253 funcionarios públicos de grado 6 o inferior (20,2 por ciento) no tienen derecho a afiliarse a un sindicato. La situación es aún peor en 16 oficinas del sector de la educación donde trabajan 60.787 funcionarios públicos de grado 6 o inferior, de los cuales 45.122 en escuelas públicas estatales. La mayoría de estos funcionarios públicos son directores administrativos, guardias de seguridad, chóferes o inspectores de las condiciones de salubridad. En consecuencia, se estima que el número de funcionarios públicos que no tiene derecho a afiliarse a un sindicato, con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 3 del Decreto de Aplicación, es superior a 42.550 (aquellos que trabajan en escuelas son 40.609), lo cual representa el 70 por ciento de los funcionarios públicos de grado 6 o inferior. En el caso de los funcionarios públicos que trabajan en escuelas, el porcentaje es cercano al 90 por ciento. Por consiguiente, los funcionarios públicos de grado 6 que dejan de tener derecho a afiliarse a un sindicato representan el 30 por ciento de aquellos que están empleados en los gobiernos locales, lo cual va más allá del 16,7 por ciento previsto por la ley misma. A este respecto, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en su fallo de 28 de noviembre de 2005, consideró que «el proyecto de decreto de aplicación» que «excluye a más del 90 por ciento de los funcionarios públicos generales de grado 6 de las municipalidades de los kun, ku y las ciudades de afiliarse a un sindicato es «inconstitucional e ilegítimo».

547. En tercer lugar el KGEU planteó el problema de la negociación colectiva. El párrafo 1 del artículo 8 de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos estipula que dejan de ser objeto de negociación colectiva «los asuntos relativos a decisiones políticas que el Estado o los gobiernos locales están autorizados a tomar de conformidad con la legislación, etc. y los asuntos relativos a la gestión y el funcionamiento de la organización, como por ejemplo el ejercicio del derecho de nombramiento, siempre que no estén directamente relacionados con las condiciones de trabajo». Sin embargo, la TULRAA que proclama el principio de la autonomía de las relaciones entre los trabajadores y la dirección, no estipula que se excluyen de la negociación colectiva determinados asuntos. La Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Docentes es la misma a este respecto. Hay divergencias sobre si los asuntos relacionados con las decisiones de personal, las

disposiciones financieras, las decisiones comerciales, la reintegración de los trabajadores despedidos, la excedencia de los trabajadores para que se dediquen a tiempo completo a la actividad sindical, son asuntos de negociación colectiva legítimos. Aun así, un sindicato debería poder «solicitar» la negociación colectiva sobre los asuntos enumerados en el párrafo 1 del artículo 8, en tal caso, el empleador tal vez considere la posibilidad de entablar negociaciones colectivas sobre estos asuntos. La mención de asuntos específicos que han de excluirse de la negociación colectiva tal como figura en la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos es una grave infracción al principio de autonomía de las relaciones laborales. Según un informe presentado por el MOGAHA, se han concertado convenios colectivos, aunque sin base legal — en 35 ciudades, kuns y kus (distintos niveles de la estructura municipal) durante los últimos tres años desde la creación del KGEU en marzo de 2002. Muchos de estos convenios contienen disposiciones que piden que «la dirección de la organización revele la fuente de los gastos hechos en proyectos», «el incremento de la transparencia en los asuntos relativos a decisiones de personal», «que se evite la contratación discrecional de contratistas privados y se refuerce un sistema objetivo de licitación». Todas estas disposiciones apuntan a problemas de corrupción corrientes en el sector público. La disposición del párrafo 1 del artículo 8 de la nueva Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos da pie a que los jefes de la organización rechacen la demanda de un sindicato de incluir en la negociación colectiva estos asuntos relacionados con la reforma de los servicios gubernamentales y con las cuestiones relativas a la corrupción.

548. Además, según el KGEU, el párrafo 1 del artículo 10 de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos establece que «en los convenios colectivos concertados con arreglo al artículo 9, las disposiciones estipuladas por leyes, reglamentos o el presupuesto y las disposiciones estipuladas por la autoridad delegada por leyes o reglamentos no tendrán el efecto de convenios colectivos». No obstante, la mayoría de las cuestiones relativas a los salarios y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, incluidas las cuestiones relativas al nombramiento, el despido, el estatuto legal, el salario y otras remuneraciones y la asignación de tareas son regidas por «leyes, reglamentos o el presupuesto y las disposiciones estipuladas por la autoridad delegada por leyes o reglamentos», como por ejemplo, la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, el Reglamento de Servicio de los Funcionarios Públicos del Estado, el Reglamento de Remuneración de los Funcionarios Públicos, la Ley de Funcionarios Públicos de las Administraciones Locales, el Reglamento de Trabajo de los Funcionarios Públicos de las Administraciones Locales, el Reglamento de la Remuneración de los Funcionarios Públicos de las Administraciones Locales, etc. Por consiguiente, aun en el caso de que se concertase un convenio colectivo, que tiene precedencia sobre esas leyes, reglamentos, presupuesto y otras reglamentaciones, no tendrá ningún efecto en tanto que convenio colectivo en virtud del párrafo 1 del artículo 10 de la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos.

549. El MOGAHA va aún más lejos al ampliar el área de exclusión en su publicación denominada «Manual de trabajo sobre las organizaciones de funcionarios públicos» en el que enuncia una interpretación según la cual «las reglas que establecen disposiciones sobre la base de la autoridad delegada por un reglamento no pueden ser materia de negociación colectiva». El MOGAHA rebaja aún más los efectos de la negociación colectiva al declarar que «el incumplimiento de los asuntos que el representante del Gobierno en la negociación puede legítimamente negociar y respecto de los cuales puede tomar decisiones mediante la aplicación de decretos puede ser una carga moral y política, pero no una responsabilidad jurídica». Sin embargo, es posible mantener la eficacia de los convenios colectivos al tiempo que se respetan plenamente las facultades de la Asamblea Nacional o los consejos locales sobre la base del principio de la separación de poderes. Formulaciones como «el Gobierno tiene la responsabilidad jurídica de presentar un proyecto de enmienda legislativa, un proyecto de enmienda reglamentaria o un proyecto de presupuesto complementario en el que figuren los requisitos que surjan de la conclusión de un convenio colectivo» o «el efecto de un convenio colectivo está supeditado a la aprobación de la

legislatura pertinente», permiten que un convenio colectivo quede consignado en las leyes, los reglamentos o el presupuesto. La facultad de proponer o enmendar «decretos presidenciales» o «las medidas tomadas sobre la base de la delegación de autoridad de una ley o un reglamento» están en manos del Estado o los gobiernos locales. Por consiguiente, no son cuestiones que infringen el principio de separación de poderes. A pesar de ello, la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos deniega la posibilidad de negociar colectivamente sobre estos asuntos.

- 550.** El efecto de la estipulación condicional lleva a una situación inaceptable. Por ejemplo, un convenio colectivo concertado en 2006 sobre asuntos respecto de los cuales el gobierno local tiene competencia jurídica puede no tener ningún efecto porque es contrario al fondo de un «decreto presidencial» preexistente o a «medidas adoptadas sobre la base de la delegación de autoridad de una ley o un reglamento», que pueden haber sido adoptados unilateralmente por el Estado o un gobierno local el año anterior. Esto contradice el principio de actuar de «buena fe».
- 551.** El cuarto asunto planteado por el KGEU es el derecho de negociación colectiva. La Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos prohíbe la acción colectiva a todo funcionario público. Una disposición tan amplia, además de las severas restricciones del derecho de negociación colectiva y la limitación de los convenios colectivos sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, reduce los sindicatos y sus actividades a un estado de insignificancia. El artículo 18 estipula que «una persona que participa en huelgas, el trabajo a reglamento y otras actividades que menoscaban el funcionamiento normal de una empresa... será condenada con una pena de prisión de hasta cinco años o una multa que no excederá 50 millones de KRW» con el fin de aplicar la «prohibición de las acciones sindicales». Esta disposición sólo pone de relieve la hostilidad innata del Gobierno respecto de la sola idea de las relaciones laborales y la acción sindical.
- 552.** Por último, el KGEU indica que la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos, al disponer [artículo 17, 3)] que los artículos 88-92 y el artículo 96, 1), 3) de la Ley de Reformas de las Relaciones Laborales y de Sindicatos (TULRAA) no se aplicarán a los sindicatos en virtud de esta ley, deroga las acciones penales iniciadas contra las prácticas laborales desleales de los empleadores. En consecuencia, un sindicato de funcionarios públicos que no tiene derecho a emprender una acción sindical no tiene medios jurídicos para contrarrestar la negativa injusta de un empleador de entablar negociaciones colectivas o el incumplimiento por parte de un empleador de aplicar un convenio colectivo.
- 553.** Asimismo, la Ley de Sindicatos de Funcionarios Públicos prohíbe que los sindicatos de funcionarios públicos y los funcionarios públicos participen en actividades políticas (artículo 4). La prohibición actual de llevar a cabo actividades políticas es copia de una prohibición similar general para todos los sindicatos de años pasados, que refleja el grado de hostilidad por el mero concepto de actividad sindical. Los funcionarios públicos son miembros de la sociedad y como tales deberían poder participar en actividades políticas, incluida la expresión de opiniones políticas, al menos siempre y cuando no incumplan el trabajo del que son responsables en tanto que funcionarios públicos. Los sindicatos de funcionarios públicos deberían también poder participar en actividades políticas. La prohibición general de llevar a cabo actividades políticas, independientemente de su vinculación directa con el trabajo de los funcionarios públicos es una violación flagrante de derechos fundamentales.
- 554.** En una comunicación de fecha 24 de octubre de 2006, el KGEU añade que desde el 3 de agosto de 2006, fecha en la que el MOGAHA promulgó una directiva que daba la orden a los organismos gubernamentales locales de «tomar contramedidas estrictas que comprendieran el cierre por la fuerza de las oficinas de las organizaciones ilegales de

funcionarios públicos para impedir las actividades ilegales», dicha orden se extendió a toda la estructura gubernamental del país. El 7 de agosto de 2006, el municipio metropolitano de Seúl organizó una reunión de los jefes de los departamentos de asuntos generales en sus municipalidades (*gu* o *ku*) y organismos (Municipio metropolitano de Seúl, documentación para la reunión de jefes de departamentos de asuntos generales de las municipalidades y organismos, 7 de agosto de 2006). El 22 de marzo de 2006, el gobierno metropolitano se refirió nuevamente a la directiva del MOGAHA y expuso claramente su plan de dar o quitar apoyo a sus municipalidades en función de los resultados de la aplicación de la directiva. Según el plan, Songpa-gu, que no había emitido órdenes de trabajo por las cuales se ordenaba a los funcionarios públicos de la municipalidad a desafiliarse voluntariamente del KGEU, recibirá sanciones administrativas y financieras mientras que Eunpyeong-gu, donde la sección del KGEU se desafilió del sindicato, recibirá incentivos como, por ejemplo, un subsidio especial.

- 555.** Así es como el 28 de agosto de 2006, el gobierno de Gangwon-do (provincia) emitió una carta oficial en la que daba a las municipalidades la orden de «aplicar por la fuerza medidas como el cierre por la fuerza de las oficinas de las organizaciones ilegales de funcionarios públicos». El gobierno de la provincia de Gangwon-do dio la orden a sus municipalidades «de cerrar las oficinas del KGEU en los edificios gubernamentales a más tardar el 31 de agosto de 2006, así como también de incitar a los funcionarios públicos a desafiliarse de las organizaciones ilegales y prohibirles pagar la cuota sindical individualmente a través del sistema de gestión de tesorería».
- 556.** El 17 de agosto de 2006, el municipio metropolitano de Busan advirtió a la sección regional del KGEU de Busan mediante una carta oficial que si el sindicato no dejaba la oficina que ocupaba en el edificio del municipio el 30 de agosto de 2006, el municipio se vería obligado a ejecutar la orden administrativa de cerrar el local sindical. Todas las municipalidades bajo la jurisdicción del municipio metropolitano de Busan habían tomado las mismas medidas. El gobierno municipal de Seo-gu pidió al Consejo de Trabajo de los Funcionarios Públicos de Busan Seo-gu que cerrara la oficina a más tardar el 31 de agosto de 2006.
- 557.** Sin embargo, al 31 de agosto de 2006 sólo dos oficinas locales del KGEU habían sido cerradas por la fuerza. Por consiguiente, el MOGAHA promulgó nuevas directivas los días 1.º y 13 de septiembre de 2006, por las que instaba en forma urgente a todos los órganos del Gobierno a «aplicar activamente las medidas destinadas a cerrar por la fuerza las oficinas de organizaciones ilegales de trabajadores públicos a más tardar el 22 de septiembre de 2006» (MOGAHA, carta oficial, Equipo de supervisión de los sindicatos de funcionarios públicos – 778 y 875). El Ministerio advirtió que quien adoptara una actitud poco enérgica sería objeto de una auditoría y de un examen más adelante. El procedimiento debía ser el siguiente: *a)* emitir órdenes de ejecución administrativa para cerrar la oficina sindical al 15 de septiembre; *b)* notificar la ejecución de la orden administrativa al 20 de septiembre; *c)* la ejecución de la orden administrativa de cierre de la oficina sindical (simultáneamente en todo el país) el 22 de septiembre a las 15 horas. Las mismas directivas habían sido enviadas a todos los niveles de la estructura gubernamental.
- 558.** A partir del 22 de septiembre de 2006, comenzaron los ataques en todo el país. Desde entonces, prácticamente todos los días laborables y durante más de diez días los locales sindicales fueron objeto de ataques violentos y numerosos sindicalistas fueron arrestados. La policía antidisturbios y guardias contratados especialmente, armados con extinguidores, equipos contra incendios, martillos, saca clavos, taladros y sierras eléctricas derribaron los locales sindicales de la mañana a la noche. Se cerraron cerca de 125 locales del KGEU. En muchos casos, al clausurar muchas oficinas sindicales, las puertas y las paredes fueron derribadas, y en ciertos casos las puertas fueron selladas y soldadas con barras o placas de hierro. Los miembros del KGEU que estaban dentro de las oficinas fueron expulsados con

violencia. Más de 100 miembros del KGEU y miembros de organizaciones solidarias fueron arrestados y algunos de ellos resultaron gravemente heridos (se adjuntan a la queja fotografías de el cierre por la fuerza de oficinas locales del KGEU y un vídeo).

- 559.** El 22 de septiembre de 2006, comenzó el primer ataque contra la oficina de la sección Guro-gu de Seúl. Pese a que guardias contratados especialmente atacaron a los miembros del KGEU para sacarlos de la oficina, la policía antidisturbios no intervino y bloqueó la oficina sindical. Los miembros del KGEU que estaban en su interior fueron expulsados por la fuerza y el presidente de la sección de Guro-gu del KGEU, Sr. Heo Won Haeng, recibió un golpe en la cabeza y cayó desmayado. Fue hospitalizado en la guardia de emergencia y afortunadamente se recuperó en el hospital.
- 560.** El segundo blanco fue la sección del KGEU de Jongro (Jongno)-gu de Seúl. La policía comenzó a avanzar desde fuera del edificio a fin de aislar a los miembros del KGEU que estaban adentro protegiendo la oficina. Docenas de militantes pertenecientes al KGEU y a otras organizaciones de solidaridad que protestaban contra el bloqueo de la policía y el cierre violento fueron cercados y arrestados. Un militante del KGEU, dos del Sindicato de la Administración Pública de Corea (KPSU) y tres del Partido Democrático del Trabajo (DLP) fueron arrestados; 12 horas más tarde fueron liberados.
- 561.** Prácticamente al mismo tiempo, la policía antidisturbios y guardias irrumpieron en la oficina de la sección del KGEU de Yeongdeungpo-gu de Seúl, mientras docenas de miembros del KGEU y de organizaciones solidarias, como la KCTU y el DLP organizaban una conferencia de prensa. Fueron bloqueados por la policía y arrestados.
- 562.** La sección del KGEU de Mapo-gu de Seúl también fue atacada. Los sindicalistas y los militantes de la organización solidaria se encerraron en la oficina, mientras unos 20 a 30 activistas solidarios rechazaban los centenares de policías antidisturbios desplegados fuera del edificio. La tensión subió progresivamente y a partir del mediodía, la policía antidisturbios comenzó a dirigirse hacia el subsuelo donde estaba situado el local sindical mientras la municipalidad cortaba la electricidad. Dos personas que se encontraban en el local sindical sufrieron de un grave ataque de asma. A las 14 h. 20, la policía embistió la barricada y arrestó a las personas que se encontraban en el interior. El presidente de la sección, Sr. Lee Jae Seop, la presidenta de la Comisión de Mujeres del KGEU, Sra. Lee Yeon Sook y el director ejecutivo de política y reunificación de la oficina central del KGEU, Sr. Kwon Jeon Hwan, fueron arrestados junto con otros miembros del KGEU y de organizaciones solidarias.
- 563.** Desde la mañana empezó también a subir la tensión en Songpa-gu, Seúl, donde fueron bloqueadas las entradas que llevan a la oficina del sindicato y detenidos los ascensores. El décimo piso del edificio de la municipalidad donde está la oficina del sindicato fue ocupado por la policía antidisturbios y guardias contratados especialmente que echaron violentamente a los sindicalistas fuera de la oficina, que fue clausurada.
- 564.** En Yongsan-gu, Seúl, los miembros del KGEU se habían atrincherado en la oficina del sindicato. No obstante, miembros de la municipalidad y de la policía irrumpieron en la oficina del sindicato. Dieciocho miembros del KGEU y de otras organizaciones solidarias fueron arrestados y liberados una hora más tarde. El 22 de septiembre de 2006, en Seúl, 19 oficinas del KGEU fueron cerradas por la fuerza.
- 565.** Ocurrieron hechos similares en Yeonsu-gu, el municipio metropolitano de Incheon, Mangdon-gu y Bupyeong-gu, Incheon, Buk-gu, el municipio metropolitano de Ulsan, Nam-gu y Jung-gu. En el último caso, el director de asuntos generales de la municipalidad quebró la ventana de la oficina sindical con un martillo debido a lo cual varios miembros del sindicato resultaron heridos. Un pedazo de vidrio lastimó a un miembro del KGEU en

un ojo y tuvo que ser hospitalizado debido a una fuerte hemorragia. Otro miembro del KGEU también fue hospitalizado debido a las lesiones sufridas durante el ataque.

- 566.** Casi todas las oficinas del municipio metropolitano de Gwang-gu fueron cerradas por la fuerza. En las municipalidades de Buk-gu y Seo-gu más de 100 afiliados del KGEU, la KCTU y asociaciones de solidaridad se reunieron en cada oficina y durante varias horas intentaron, sin éxito, rechazar a la policía antidisturbios. En lo que respecta a la sección Daegu/Gyeonbuk, la policía antidisturbios fue desplegada en todas las municipalidades. Dieciséis de las 18 oficinas de sección fueron cerradas.
- 567.** La situación en Busan también era grave. La oficina de la sección de Busan se encontraba en el edificio del municipio de Busan. La policía allanó la oficina, lo cual sólo puede interpretarse como un intento de decapitar todos los sindicatos de sección de la ciudad mediante un ataque al sindicato sectorial. Diecisiete sindicalistas fueron sacados por la fuerza y arrestados. La Oficina del Fiscal pidió al tribunal que expidiera órdenes de arresto contra dos dirigentes locales, el Sr. Oh Bong Seop, presidente de la sección del KGEU de Busan y el Sr. Hwang Gi Joo, director general de la sección del KGEU de Busan, pero el tribunal se negó y fueron liberados dos días después de su arresto. Los demás sindicalistas fueron liberados entre 26 y 32 horas después de su arresto.
- 568.** Diez de 11 secciones afiliadas a la delegación de Chungbuk también fueron cerradas. En una de las secciones, Cheongwon, una sindicalista embarazada se desmayó cuando la policía antidisturbios allanó la oficina del sindicato.
- 569.** En la provincia de Gangwon-do, seis miembros del KGEU y de organizaciones solidarias fueron arrestados por la mañana cuando llegaron a manifestar contra la represión del KGEU ante el Ministro de MOGAHA que estaba visitando Jeongseon-gun, en la provincia de Gangwon-do.
- 570.** En Jeonbuk-do, la policía antidisturbios fue desplegada y llevó a cabo ataques a prácticamente todas las oficinas locales del KGEU, que fueron cerradas por la fuerza.
- 571.** En el distrito de Gheongyang-gun, los funcionarios de la municipalidad de Chungnam-do fueron a la oficina del sindicato y ordenaron su clausura. No obstante, cerca de 70 sindicalistas y miembros de organizaciones de solidaridad siguieron ocupando la oficina en señal de protesta, en vista de lo cual los funcionarios municipales cedieron, rompieron la orden oficial de ejecución administrativa y prometieron no atacar la oficina sindical.
- 572.** En Gyeongnam-do, centenares de policías antidisturbios irrumpieron en la oficina de la sección del KGEU de Gyeongnam Jinju e intentaron cerrarla por la fuerza. Más de 300 militantes del KGEU y de organizaciones de solidaridad permanecieron firmemente alrededor de la oficina sindical. El 22 de septiembre la primera ola de ataques policiales fue rechazada, pero una mucho más fuerte estaba por venir. El 28 de septiembre durante la noche los miembros del sindicato y de las organizaciones de solidaridad que ocupaban los locales sindicales fueron expulsados uno por uno por la fuerza y la oficina sindical fue copada por la policía antidisturbios y las autoridades.
- 573.** El 22 de septiembre de 2006, 81 oficinas sindicales de las 251 secciones sindicales del KGEU de todo el país habían sido cerradas por la fuerza. Además se preveía que los gobiernos locales que aún no habían allanado las oficinas el 22 de septiembre también lo hicieran.
- 574.** El 25 de septiembre de 2006, en Boryeong, provincia de Chungnam-do las autoridades volvieron a cerrar por la fuerza varias oficinas del KGEU. La oficina de la sección de Chungnam Seocheon del KGEU fue clausurada. La policía antidisturbios fue desplegada

alrededor de la oficina de la sección de Chungnam Yeongi del KGEU e intentó entrar por la fuerza en la oficina mientras los sindicalistas la ocupaban. La policía antidisturbios comenzó a utilizar «armas» muy peligrosas — máquinas soldadoras. Trajeron cuatro que utilizaron para hacer un agujero en la puerta de la oficina. Las chispas saltaban constantemente sobre los cables eléctricos incendiándolos y llenando todo el subsuelo, donde estaba situada la oficina, de humo espeso. La policía antidisturbios irrumpió en la oficina y arrestó a 21 miembros del KGEU y de organizaciones de solidaridad. La oficina sindical fue clausurada.

- 575.** La sección del KGEU de Chugnam, distrito de Cheongyang-gun, que había rechazado un ataque policial el viernes, enfrentó una nueva ola de ataques. La policía antidisturbios había sido desplegada nuevamente a partir de las 13 h. 10. A las 15 h. 30 la oficina sindical fue allanada. La sección Chungnam Onsan del KGEU y la delegación regional de Chungnam del KGEU, situadas en la misma oficina, fueron atacadas el 25 de septiembre. La electricidad fue cortada; el subsuelo donde se encontraba el sindicato quedó en la oscuridad. Se quitaron las puertas debido a lo cual una sindicalista resultó lastimada con varias contusiones. Fueron arrestadas 15 personas que fueron liberadas una hora más tarde.
- 576.** En el distrito de Buyeo-gun de la provincia Chugnam-do, el primer ataque de la oficina sindical fue rechazado pero, 30 minutos más tarde, la policía antidisturbios irrumpió en la oficina utilizando una escalera de bomberos y cañones de agua. Intentaron entrar por el techo del edificio lanzando espuma contra incendios. La policía antidisturbios rompió las puertas y allanó la oficina sindical. Tres miembros del KGEU fueron arrestados (el Sr. Shin Dong Woo, director general de la sección regional del KGEU Chungnam, el Sr. Seo Jang Won, presidente de la sección Buyeo-gun de Chungnam y el Sr. Yoo Byeong Hwan, presidente de la sección Ghungnam de Cheongyang-gun. Una orden de arresto fue emitida contra otro miembro de la delegación del KGEU del Chungnam, que fue arrestado el 10 de octubre de 2006, acusado de encabezar la lucha del sindicato en defensa de la oficina de la sección del KGEU de Buyeo. La Oficina del Fiscal solicitó una orden de detención al tribunal que la negó; el sindicalista fue liberado ese mismo día por la noche.
- 577.** El 26 de septiembre de 2006, la policía antidisturbios comenzó a desplegarse alrededor de la oficina de la sección del KGEU de Chungnam Dangjin-gun. Más de 200 policías antidisturbios y funcionarios irrumpieron en la oficina y la clausuraron a las 20 h. 40. En Jeonnam-do, las oficinas sindicales de seis secciones del KGEU fueron cerradas por la fuerza. En Yeongam-gun la oficina fue clausurada. En Wando-gun, la municipalidad movilizó una grúa móvil (excavadora), una escalera de bomberos y un extintor de incendios delante del edificio de la municipalidad. Asimismo, en Guyre-gun, los sindicalistas fueron expulsados de la oficina sindical, que fue clausurada por la municipalidad.
- 578.** El 27 de septiembre de 2006, los principales blancos fueron las secciones del KGEU de la provincia de Gyeonggi-do. Los sindicalistas que se encontraban en la sección del KGEU de Gyeonggi Gwacheon fueron duramente golpeados y arrestados. Cuatro de ellos resultaron gravemente heridos y fueron hospitalizados. Si bien afortunadamente se recuperaron, uno de ellos aún tiene que ir al hospital todos los días para tratar su dolor de espalda. En Suwon, la policía antidisturbios y los funcionarios responsables de la aplicación de la ley entraron por la fuerza en la oficina sindical. Otras siete secciones del KGEU de Gyeonggi-do fueron cerradas por la fuerza: sección de Osan, sección de Hwaseong, sección de Anyang, sección de Goyang, sección de Pocheon, sección de Pyeongtaek y sección de Icheon. Ocurrió lo mismo en las secciones del KGEU de Gyeonggi Siheung y Gwangmyeong.
- 579.** En el mismo momento, también fue atacada la sección del KGEU de la RDA. La Administración de Desarrollo Rural (RDA) es un instituto de investigación que depende

del Ministerio de Agricultura y Forestación. Después de que el MOGAHA expidiera la directiva de 22 de marzo de 2006, el nuevo administrador anuló los convenios con el sindicato y rechazó toda negociación. El 25 de mayo, la concentración pacífica de protesta llevada a cabo por el KGEU delante de la RDA fue atacada por la policía antidisturbios, a raíz de lo cual fueron arrestados centenares de sindicalistas. El 8 de septiembre, fueron despedidos siete dirigentes de la sección del KGEU de la RDA.

- 580.** La provincia de Gangwon-do era la única donde no se había desencadenado aún la ola de ataques a las oficinas locales del KGEU, si bien comenzaron apenas unos días más tarde. El 29 de septiembre de 2006, fue lanzado el primer ataque a una oficina local del KGEU en el partido Hwacheon-gun en Gangwon-do. En un comienzo, los funcionarios de la municipalidad trataron de cerrar por la fuerza el local sindical sin lograrlo. La policía antidisturbios fue desplegada y se movilizó una grúa móvil (excavadora). Finalmente, la policía antidisturbios fue rechazada y se convino celebrar una reunión entre el gobernador de Hwacheon-gun y la sección del KGEU de Hwacheon el 2 de octubre. Pero, en la madrugada del día en que tenía que celebrarse la reunión, más de 350 policías antidisturbios fueron desplegados e irrumpieron en la oficina sindical donde arrestaron a tres afiliados del KGEU.
- 581.** Después de la ofensiva contra la oficina de la sección del KGEU de Gangwon Hwacheon, el 3 de octubre, feriado nacional, tuvieron lugar más ataques contra las secciones de la delegación regional del KGEU de Gangwon. La oficina de la sección del KGEU de Chuncheon fue allanada por la policía antidisturbios. Otro ataque a una oficina local del KGEU tuvo lugar en Samcheok. Dos miembros del KGEU fueron arrestados. Durante el ataque, dos personas fueron heridas por la policía y hospitalizadas. Una de ellas era Bro Lee Sang Gyun, presidente de la sección del KGEU de Samcheok, que inhaló demasiado polvo químico extintor de incendios. Se recuperó pero tuvo que pasar seis días hospitalizado. El otro era la esposa de un miembro del KGEU que estaba allí para proteger a su marido y a sus colegas con otras familias de afiliados al KGEU. Fue tirada al suelo por policías antidisturbios y recibió un golpe en la cabeza que le provocó una conmoción cerebral. A pesar de que poco después de haber sido hospitalizada recobró el conocimiento y pudo dejar el hospital al día siguiente, aún necesita someterse a controles repetidos.
- 582.** Al 10 de octubre de 2006, habían sido cerrados por la fuerza 125 de las 251 oficinas locales de las secciones del KGEU existentes. Fueron arrestados cerca de 101 miembros del KGEU y de las organizaciones de solidaridad; varios de ellos, duramente golpeados, tuvieron que ser hospitalizados. Se preveía que los sindicalistas arrestados fuesen condenados conforme a los resultados de la investigación realizada por la policía. El cargo sería violación de las cláusulas en materia de obstrucción especial del desempeño de funciones oficiales con arreglo al derecho penal. En el caso de funcionarios públicos, se incluiría en las acusaciones la violación de las leyes relativas a los funcionarios públicos (la lista de las personas arrestadas se adjunta en la comunicación).
- 583.** Según la organización querellante, además de cerrar las oficinas sindicales locales del KGEU por la fuerza, el Gobierno también intentó bloquear e intervenir todas las actividades del KGEU. El Gobierno ordenó a los gobiernos y a los organismos locales «impedir la campaña del KGEU contra las negociaciones del acuerdo de libre comercio entre la República de Corea y los Estados Unidos, así como también intensificar la supervisión de los funcionarios públicos a fin de impedir que se unan a la concentración del 9 de septiembre del KGEU» (MOGAHA, carta oficial, Equipo de supervisión de sindicatos de funcionarios públicos – 819, 7 de septiembre de 2006). El KGEU ha participado en la campaña contra el acuerdo de libre comercio entre la República de Corea y los Estados Unidos con otros sindicatos del sector público, como por ejemplo el Sindicato de Docentes y Trabajadores de la Educación de Corea (KTU) y la KPSU. El MOGAHA declaró que la participación de los miembros del KGEU en la distribución de

folletos, la colocación de carteles relativos al tratado de libre comercio entre la República de Corea y los Estados Unidos, la propaganda y la participación en concentraciones sobre esta cuestión eran ilegales, dado que estas actividades contravenían las leyes relativas a los funcionarios públicos. El MOGAHA declaró en particular que los empleados públicos debían por sobre todas las cosas respetar el orden público. La orden fue comunicada a todas las estructuras gubernamentales, a todos los gobiernos municipales y a las organizaciones de base. Refiriéndose a la instrucción del MOGAHA, el gobierno de Chungbuk-do (provincia del norte de Chungcheong) ordenó a sus municipalidades y organismos «supervisar detenidamente y persuadir a los funcionarios públicos de no participar en actividades ilegales como la manifestación colectiva de oposición a las políticas gubernamentales» (provincia de Chungbuk-do, carta oficial, Departamento de Asuntos Generales – 11863, 8 de septiembre de 2006).

584. En lo referente a la concentración de 9 de septiembre, el MOGAHA amenazó incluso con despedir a los funcionarios gubernamentales que dirigían la concentración y aplicar sanciones disciplinarias a los afiliados que participaban en ella, a pesar de que dicha manifestación había sido legalmente notificada a la policía por adelantado. Se impidió a cientos de miembros del KGEU ir a la concentración y fueron obligados a regresar. Trece dirigentes del KGEU fueron citados por la policía a causa de dichas actividades sindicales. Algunos de ellos fueron objeto de una investigación sólo por haber leído en voz alta una resolución o pronunciado un discurso en la concentración del 9 de septiembre de 2006. (Se adjunta a la queja la lista de los dirigentes del KGEU objeto de una investigación.) Un vicepresidente del KGEU también fue objeto de una investigación por parte de la policía en virtud de la Ley de Seguridad Nacional sólo debido a que, el 17 de agosto de 2006, el KGEU emitió una declaración acerca de un ejercicio militar que movilizó a funcionarios públicos. El KGEU pedía que se aboliera la instrucción militar dado que muchos funcionarios públicos eran movilizados en el marco del ejercicio «Ulchi Focus Lens (UFL)» lo que provocaba muchos inconvenientes a la población que dichos funcionarios debían atender. Por otra parte, la queja según la cual una declaración contraviene la Ley de Seguridad Nacional es un acto de represión de la libertad de expresión. El KGEU emite más de 300 declaraciones por año sobre asuntos relacionados con los funcionarios públicos. Además, más de 70 organizaciones y sindicatos también emiten declaraciones sobre el ejercicio UFL en la que presentan las mismas solicitudes que el KGEU. De estas 70 organizaciones, la policía y el Gobierno sólo se han dirigido al KGEU. Por consiguiente, se puede concluir que esta «investigación» del KGEU en virtud de la Ley de Seguridad Nacional apunta a señalar y reprimir el KGEU. Además, la reclamación del Gobierno relativa a la intervención del KGEU en la cuestión de la reubicación de una base militar de los Estados Unidos es una manipulación evidente. La manifestación de una oposición a las políticas del Gobierno que son contrarias a los intereses de la población debería ser considerada como una actividad sindical normal. En esa época, el KGEU, junto con la KCTU y muchas otras ONG se opusieron a la aplicación de medidas administrativas violentas e injustas contra los campesinos de Pyongtek. El Gobierno había recurrido a la violencia y a métodos inhumanos contra quienes pedían la interrupción de la aplicación de las medidas administrativas y de la extensión de la base militar de los Estados Unidos. Fueron arrestados más de 600 sindicalistas y miembros de ONG. Más de 200 personas sufrieron graves lesiones por causa de la brutalidad de las fuerzas policiales y tuvieron que ser hospitalizadas ese día. Nueve de un grupo de 11 miembros del KGEU fueron arrestados mientras eran perseguidos por los militares y la policía. Los otros dos fueron arrestados mientras protestaban contra la violencia policial. No cometieron ningún acto de violencia. La Oficina del Fiscal pidió al tribunal que expidiera órdenes de arresto contra dos miembros del KGEU, pero el tribunal se negó a hacerlo.

585. A fines de septiembre, el MOGAHA dio la orden «a los gobiernos locales de cooperar a fin de promover de manera constante la transformación de las organizaciones ilegales en sindicatos legales (desafiliación voluntaria); terminar de cerrar por la fuerza las oficinas

sindicales ilegales y controlar detenidamente las oficinas cerradas para que no se volvieran a utilizar» (Municipio metropolitano de Incehon, carta oficial, Departamento de Asuntos Generales – 19041, 4 de octubre de 2006). Esta instrucción también se comunicó a todas las estructuras gubernamentales. Refiriéndose a la reunión del MOGAHA y a la directiva del municipio metropolitano de Seúl, la municipalidad de Jongro-gu ordenó a los jefes de sus departamentos «aplicar minuciosamente la orden del Gobierno que consistía en: 1) la desafiliación voluntaria de los sindicalistas de las organizaciones ilegales; 2) la prohibición de descontar las cuotas sindicales de la nómina (incluida la cancelación mediante el sistema de gestión de tesorería); 3) una gestión cuidadosa después de cerrar la oficina del KGEU; 4) la transformación y el establecimiento de sindicatos legales» (Municipalidad Jongro-gu de Seúl, carta oficial, Departamento de Asuntos Generales – 12289, 13 de octubre de 2006).

- 586.** El KGEU también se refiere al informe de la misión conjunta CIOSL/CSC/FSI realizada en la República de Corea del 24 al 26 de agosto de 2006. La misión subrayó ciertas cuestiones como la presión profundamente perturbadora ejercida sobre los trabajadores del sector público (llamadas telefónicas personales fuera de las horas de trabajo al domicilio de los miembros del KGEU y sus familiares; amenazas a las autoridades locales que no tenían el deseo de imponer restricciones en materia de sindicación, lo cual hacía peligrar la asignación de fondos públicos); y condenó enérgicamente la violación de la libertad de asociación de los funcionarios públicos como consecuencia del cierre forzoso de muchas oficinas sindicales, que había aumentado en el curso del año 2006.
- 587.** Por otra parte, el informe de la misión señalaba la informalización de la economía y la persecución de que eran objeto los sindicalistas que intentaban sindicarse a los trabajadores del sector informal. Se refería en particular al sector de la construcción que había sufrido recientemente una ola de detenciones (más de 100 activistas sindicales del sector de la construcción fueron encarcelados por lo que en otros países serían actividades sindicales normales, es decir, la negociación colectiva con los principales contratistas de la construcción). Las acusaciones más graves definían como extorsión la negociación colectiva con los principales contratistas en nombre de los trabajadores subcontratados a pesar de que los contratistas habían aceptado reunirse y sentarse a la mesa dispuestos a negociar. Según el informe, el 80 por ciento de más de 2 millones de trabajadores del sector de la construcción eran trabajadores en situación irregular. La mayoría trabajaba 12 horas por día, siete días por semana sin instalaciones adecuadas, prestaciones médicas, vacaciones u horas extraordinarias remuneradas. El sistema de pago no permitía que fuesen pagados antes de no menos de un mes o dos después de haber terminado su trabajo. Pese a las dificultades, los sindicatos de la construcción se habían esforzado por sindicarse a los trabajadores del sector. Si los sindicatos eran capaces de sindicarlos, no había excusas para no negociar la mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Ese era el motivo por el cual los sindicatos eran objeto de graves medidas de represión.
- 588.** Según el informe de la misión, en agosto de 2006 la situación dio un vuelco trágico con la muerte de Ha Jeung Koon, miembro del sindicato local del KFCITU de Pohang que murió después de haber sido golpeado duramente por la policía antidisturbios durante una de las manifestaciones organizadas por el sindicato. El informe de la misión recordaba que otro trabajador, Kim Tae-hwan, presidente de la sección regional de la FKTU de Chungju, había muerto el 14 de junio de 2005, al ser atropellado por un camión utilizado para la fabricación de cemento mientras estaba en la línea de piquete delante de la fábrica de cemento «Sajo Remicon». Por otra parte, la misión observaba un aumento de la precariedad de la fuerza de trabajo, así como la intensificación de los intentos de debilitar el principio de la representación colectiva del movimiento de los trabajadores.
- 589.** Por último, la misión de investigación lamentaba profundamente los actos de violencia ocurridos durante concentraciones y manifestaciones pacíficas. Dos trabajadores habían

muerto y muchos más habían sido lesionados debido a agresiones documentadas que en los últimos meses habían sido la causa de la detención de más de 100 sindicalistas. La misión hizo un llamamiento por la liberación inmediata de los sindicalistas detenidos e instó a la OIT y la OCDE a tomar todas las medidas apropiadas para ayudar a los sindicalistas de la República de Corea en su lucha legítima por defender los derechos de los trabajadores: 1) la OIT debería ofrecer asistencia técnica para reformular la legislación actual, y 2) el Comité de Libertad Sindical y la Comisión ELSA de la OCDE deberían enviar una misión a la República de Corea a fin de intensificar sus respectivos procedimientos de seguimiento.

Nuevos alegatos de la CIOSL

- 590.** En una comunicación de fecha 24 de octubre de 2006, la CIOSL alega que el 22 de junio de 2005, 126 miembros del KGEU fueron arrestados durante una concentración pacífica en la ciudad de Wonju, provincia de Gangwon-do. El objetivo de la concentración era pedir al gobierno de la ciudad de Wonju que no reprimiera más al KGEU e iniciara un diálogo. Antes de la concentración, el KGEU había enviado una carta al alcalde pidiendo iniciar un diálogo acerca de las medidas disciplinarias tomadas contra 395 funcionarios públicos locales (lo que representaba el 35 por ciento de todos los funcionarios públicos de la ciudad de Wonju) después de la huelga general que había tenido lugar el 15 de noviembre de 2004. Veinte trabajadores habían sido despedidos antes o después del mes de junio de 2005. Además, el gobierno local se había retirado de un convenio colectivo ya firmado con la sección del KGEU de Wonju y había prohibido a los activistas sindicales y a los trabajadores abrir una oficina sindical. El gobierno negó al sindicato el uso de los locales municipales, cerró la oficina sindical y se negó a transferir las cuotas sindicales automáticamente. Centenares de funcionarios de policía rodearon la concentración y recurrieron a la violencia contra los participantes, a pesar de que éstos se habían esforzado por comunicar con anticipación a la policía la organización de la concentración y sus intenciones pacíficas. Los 126 sindicalistas fueron liberados el 24 de junio de 2005.
- 591.** Además, el 24 de junio de 2005 el presidente del KGEU, Kim Young-Gil fue condenado a una pena de prisión de un año. La condena fue suspendida por dos años. El 8 de abril de 2005, fue arrestado con cargos relacionados con la huelga y la votación organizadas en noviembre de 2004 por el KGEU. Fue liberado después de 75 días de encarcelamiento.
- 592.** Contrariamente a la observación hecha por el Comité de Libertad Sindical en su informe provisional (340.º informe, párrafo 763), se sigue considerando que el KGEU es una organización sindical ilegal, a pesar de que el 28 de enero de 2006 entró en vigor la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. El KGEU sigue siendo objeto de represión por haberse negado a registrarse con arreglo a la nueva ley. La CIOSL considera que si el KGEU se registrara a fin de convertirse en un sindicato legal en virtud de la nueva ley, tendría que expulsar a sus actuales miembros que son bomberos, funcionarios públicos de grado 5 o superior, o funcionarios públicos que cumplen diferentes responsabilidades. El sindicato ha sido severamente reprimido por no ser reconocido como legal.
- 593.** Además, el 14 de mayo de 2005 la policía arrestó al Sr. Anwar Hossain, presidente del nuevo sindicato denominado Sindicato de Trabajadores Migrantes Seúl-Gyeonggi-Incheon (MTU). Contrajo una enfermedad mental debido a un largo encarcelamiento. El 25 de abril de 2006 fue liberado temporalmente por tres meses, por razones médicas. Fue atendido en un hospital de la ciudad de Suwon.
- 594.** Por otra parte, el 17 de julio de 2005, el Sindicato de Pilotos de Asiana (APU) se puso en huelga. Pedía participar en las estructuras de dirección de la compañía aérea; tener más días de descanso; menos horas de vuelo y jubilación anticipada a fin de garantizar la

seguridad de los vuelos. La dirección contestó tratando de impedir que los pilotos que regresaban se unieran a la huelga enviándolos a un hotel cerca del aeropuerto de Incheon. En consecuencia, el APU decidió seguir ocupando el albergue juvenil de Sokrisan cercano al aeropuerto de Incheon con el propósito de facilitar la participación de todos los pilotos en la huelga puesto que no había habido ninguna negociación. Después de una semana de huelga, las autoridades intentaron intimidar al APU para terminar con la huelga amenazando con la intervención. Por último, el 10 de agosto, el Gobierno decidió remitir el conflicto a una mediación de emergencia para terminar con la huelga de los pilotos. Después de que el Gobierno decidiera terminar con la huelga, desplegó 1.800 policías antidisturbios en el albergue donde más de 400 pilotos de la Asiana se encontraban desde que se había declarado la huelga.

- 595.** Sin embargo, la huelga de pilotos no cumplía con los criterios necesarios para ordenar una mediación de emergencia de conformidad con la ley. En primer lugar, Asiana Airlines, la segunda compañía aérea de la República de Corea, es una línea comercial. Las líneas comerciales no pertenecen al sector de la administración pública. En segundo lugar, la huelga no se extendió a otros sectores u otras compañías. Por consiguiente, no puede considerarse que se trata de una huelga generalizada con arreglo a la legislación. En tercer lugar, nada indica que la huelga haya ocasionado daños graves a la economía nacional en los 23 días que duró ni que haya puesto en peligro la vida diaria de la población. Recurrir a medidas tan drásticas parece desproporcionado con respecto a los daños causados por la huelga. La falta de fundamentos jurídicos para que el Gobierno tome la decisión de ordenar una mediación de emergencia ha llevado a otros sindicatos, como el Sindicato de Pilotos de la Korean Air, a amenazar con hacer huelgas de solidaridad; la KCTU amenazó con instar a sus afiliados del sector del transporte a tomar la misma medida.
- 596.** Inmediatamente después de la huelga de la Asiana Airline se pidió que el transporte aéreo fuera incluido en la categoría de los servicios públicos esenciales. El 19 de julio de 2005, Mokhee Lee, el quinto presidente de la Comisión de Coordinación de Políticas del partido Uri en el poder (Nuestro Partido Abierto), quien con anterioridad había sostenido que «los trabajadores con altas remuneraciones deberían ser sujetos a ciertas limitaciones de sus tres derechos básicos» (el derecho de sindicación, de negociación colectiva y de huelga), declaró que el partido en el poder consideraría la posibilidad de ampliar los servicios públicos esenciales para abarcar a las compañías aéreas. El 21 de julio de 2005, el Gran Partido Nacional anunció que elaboraría un proyecto de ley para la sesión de septiembre de la Asamblea Nacional a fin de incluir a las compañías aéreas en la definición de los servicios públicos esenciales. El 8 de agosto de 2005, el Ministro de Construcción y Transporte, Choo Byung-Jik, hizo el siguiente anuncio: «Habida cuenta de la importancia económica del transporte aéreo y de los esfuerzos del Gobierno por promover la República de Corea como un centro logístico, estamos planificando considerar y definir el sector de las empresas aéreas como un servicio público esencial». Antes de 1996, la definición de la infraestructura pública (generalmente «servicios públicos esenciales») comprendía el sector de las líneas aéreas. Sin embargo, las líneas aéreas fueron excluidas de la lista después de la revisión del Código del Trabajo de 1996.
- 597.** La CIOSL también alega que el 12 de abril de 2005 se emprendió una negociación colectiva entre diferentes hospitales como, por ejemplo, el Hospital Universitario de Corea, el Hospital Universitario Kyung Hee, el Hospital Ewha, y sus empleados representados por el Sindicato de Trabajadores de la Salud de Corea (KHWU). Los empleadores no negociaron de buena fe, sino que esperaron una intervención del Gobierno. Esta actitud llevó al KHWU a anunciar que haría huelga durante un día, el 8 de julio. A pesar de que el KHWU decidió mantener un servicio mínimo, el 7 de julio de 2005 la Comisión de Relaciones Laborales (LRC) decidió remitir el conflicto a un arbitraje ex officio, justo a tiempo para impedir la huelga. El KHWU siguió intentando y logró negociar un convenio colectivo, pero el empleador sólo quería esperar el fallo, que fue anunciado el 22 de julio.

En respuesta, el KHWU decidió hacer huelga el 20 de julio. Treinta y seis hospitales participaron en la huelga que abarcó a todos los hospitales antes mencionados. Cuando el 22 de julio se anunció el fallo, el KHWU decidió rechazarlo por considerar que el arbitraje era una manera de denegar el derecho a proseguir la negociación colectiva y promover la negociación de buena fe, requisito previo necesario para celebrar negociaciones colectivas futuras y establecer relaciones laborales armoniosas en los hospitales.

- 598.** Además, la CIOSL alega que los representantes sindicales han sido acosados durante las negociaciones sobre los salarios mínimos. El sistema de salarios mínimos fue adoptado por primera vez en la República de Corea en 1988. Se creó un Consejo de Salarios Mínimos (MWC) compuesto por 27 miembros de los cuales nueve representan respectivamente a los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. Estos últimos son nombrados por el Gobierno. No obstante, la CIOSL no tiene información acerca de si son nombrados después de mantener consultas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Los miembros del Consejo fijan el salario mínimo legal por mayoría de votos de los miembros presentes, de conformidad con el párrafo 3 del artículo 17 de la Ley de Salario Mínimo. Además, un tercio más de los miembros empleadores y trabajadores respectivamente deben estar presentes para que la decisión sea válida, a menos que hayan justificado su ausencia después de recibir dos o más citaciones de conformidad con el párrafo 4 del artículo 17 de la ley.
- 599.** En 2005, no pudieron finalizarse las negociaciones sobre un nuevo salario mínimo, dado que los representantes de los trabajadores abandonaron la reunión el 29 de julio, porque la reunión transcurría en un ambiente muy hostil. La policía estaba presente en todos los pisos del edificio donde se encontraban las oficinas del MWC. Además, la policía controlaba la reunión desde una sala adyacente a la sala en que se desarrollaban las «negociaciones», a puertas abiertas. Los representantes de los trabajadores se sintieron amenazados por la fuerte presencia policial y temieron ser arrestados en cualquier momento. La fuerte presencia policial condujo a los trabajadores a pensar que el empleador y los miembros gubernamentales del Consejo no tenían un interés real en celebrar una consulta o llegar a un acuerdo.
- 600.** A pesar de que los representantes de los trabajadores se retiraron de la negociación y en infracción de las reglas de quórum estipuladas en el artículo 17 de la Ley de Salario Mínimo que rige el MWC, el 29 de junio de 2005 se fijó una tasa de salario mínimo en ausencia de los nueve miembros trabajadores. La decisión fue tomada inmediatamente después de su retiro con la presencia de sólo siete representantes del Gobierno y nueve de los empleadores. No se expidieron citaciones de comparecencia a los representantes de los trabajadores para garantizar el quórum adecuado.
- 601.** En vista de lo que precede, el 29 de junio de 2005 los representantes de los trabajadores apelaron la decisión del MWC aduciendo infracciones de la Ley de Salario Mínimo, tanto de fondo como de forma. En primer lugar, los representantes de los trabajadores consideraron inválida la decisión porque no se respetaron las reglas de quórum y, en segundo lugar, porque durante las negociaciones del Consejo no se tomaron debidamente en cuenta las cuestiones sociales y la distribución de la riqueza antes de adoptar la decisión. Independientemente de que la decisión del MWC se adoptó infringiendo la ley, el Ministerio de Trabajo decidió anunciar la decisión relativa al nuevo salario mínimo y parece estar determinado a aplicar la decisión inválida tomada por el MWC en junio de 2005, incumpliendo la legislación de la República de Corea.
- 602.** Además de lo que precede, la CIOSL alega que Kim Tae-hwan, jefe de la sección regional de la FKTU de Chungju, murió después de haber sido atropellado por un camión utilizado para la fabricación de cemento durante una concentración que tuvo lugar en Chungju, provincia del norte de Chungcheong, el 14 de junio de 2005. El dirigente falleció cuando

junto a otros sindicalistas trataban de cortar el paso de un camión conducido por un chofer reemplazante contratado por la fábrica de cemento «Sajo Remicon» para cubrir los puestos de los chóferes huelguistas.

- 603.** Los trabajadores comenzaron su protesta frente al municipio de Chungju el 14 de junio por la tarde y se desplazaron hasta la fábrica «Sajo Remicon», siguiendo la instrucción de la comisión *ad hoc* de la FKTU de llevar a cabo una concentración frente al municipio de Chungju todos los días a las 14 horas. Los trabajadores trataron de impedir que los camiones conducidos por chóferes reemplazantes entraran en la empresa. Los trabajadores, con la ayuda de la FKTU habían solicitado la concertación de un convenio colectivo y un aumento de remuneración. Habían pedido también al Gobierno que reconociera su estatuto como trabajadores de modo que estuviesen amparados por la legislación del trabajo.
- 604.** En la República de Corea, los chóferes de camiones de cemento no están cubiertos por la legislación del trabajo porque se considera que pertenecen a la categoría de los trabajadores independientes. El sindicato considera que es un uso impropio del término «trabajadores independientes» con arreglo a la legislación y que dichos trabajadores sólo se denominan trabajadores independientes para que su empleador no tenga que darles plenos derechos laborales.
- 605.** El Gobierno de la República de Corea no ha hecho ningún esfuerzo para investigar el incidente que ha causado la muerte de Kim Tae-hwan. Por otra parte, nadie ha sido procesado por su muerte. El empleador se consideró moralmente responsable hasta cierto punto y dio 100 millones de KRW en compensación a los deudos. Sin embargo, el empleador no ha admitido ninguna responsabilidad legal y no aceptó ninguna responsabilidad por el hecho de contratar chóferes reemplazantes para sustituir a los trabajadores huelguistas. El chofer fue arrestado por haber violado la Ley de Tráfico por Carretera. Sin embargo, sólo fue retenido brevemente y dejado en libertad condicional. Seguidamente, el chofer fue condenado a diez meses de prisión, dos años de suspensión y 120 horas de servicio comunitario. El incidente fue considerado como un simple accidente de tráfico. La FKTU considera que la única razón por la cual hubo un juicio es la fuerte presión ejercida por los sindicatos. Sin embargo, el chofer no era la única persona responsable. El sindicato no admite que el suceso haya sido tratado como un simple accidente de tráfico. Los dos sindicatos han pedido al Presidente Roh Moo-Hyun que asuma la responsabilidad política de la muerte de Kim Tae-hwan y despida al Ministro de Trabajo y al presidente de la Secretaría de Trabajo y que celebre inmediatamente una reunión tripartita a fin de resolver las cuestiones pendientes relativas a los trabajadores atípicos. Por otra parte, solicitaron que la Asamblea Nacional creara una comisión de investigación para examinar debidamente el accidente. La FKTU ha difundido un CD-ROM que contiene la filmación de los hechos que produjeron la muerte, de manera brutal, de Kim Tae-hwan. La CIOSL ha hecho una transcripción escrita de la filmación y una copia del CD-ROM con subtítulos en inglés que fue enviada con la queja.
- 606.** Por último, la CIOSL señala que en 2004 fueron acusados 121 trabajadores y que en abril de 2004, el número de trabajadores que había pedido amnistía al Ministerio de Justicia ascendía a 2.400. Esas cifras junto con las violaciones antes descritas y la información enviada al Comité el 3 de mayo dan un panorama del incumplimiento generalizado de los derechos sindicales en la República de Corea. La situación actual sigue siendo motivo de gran preocupación para la CIOSL y las organizaciones afiliadas de la República de Corea.

Ultimos alegatos de la KCTU

- 607.** En su comunicación de 27 de abril de 2007, la KCTU comunica la siguiente información adicional: en primer lugar la KCTU indica que el Sr. Cho Ki Hyun, ex presidente del sindicato local de Daegu y otros tres miembros del sindicato fueron considerados no

culpables de los delitos de extorsión o chantaje y cohecho. La KCTU recuerda en primer lugar que en 2005, la Fiscalía comenzó a investigar los esfuerzos por afiliar a trabajadores en el sindicato local de Daegu que tuvieron como resultado la firma de acuerdos en los lugares de trabajo con los principales contratistas de las obras de construcción. El 1.º de junio de 2006 el sindicato local de Daegu comenzó una huelga que involucró a 1.500 trabajadores afiliados. La principal reivindicación de la huelga fue un aumento del salario. Se dictaron en ese momento órdenes de arresto del Sr. Cho Ki Hyun, en ese entonces presidente del sindicato local y de otros cinco dirigentes sindicales y organizadores, en relación con los acuerdos firmados en 2005.

- 608.** En junio de 2006 el sindicato local de Daegu inició una huelga que afectó a 1.500 afiliados. El reclamo principal de la misma consistía en un aumento salarial. Se emitieron órdenes de arresto en relación con los acuerdos celebrados en 2005 contra el presidente del sindicato local, Cho Ki Hyun y otros cinco dirigentes sindicales y organizadores.
- 609.** El 30 de junio de 2006, el Sr. Cho Ki Hyun fue arrestado y encarcelado. El 5 de julio de 2006, los restantes dirigentes sindicales y los organizadores con respecto a los cuales se habían dictado órdenes de arresto se entregaron a las autoridades locales. En total cinco fueron arrestados y se les imputaron los delitos de cohecho y extorsión como consecuencia de haber firmado acuerdos en los lugares de trabajo y otros 20 sindicalistas fueron detenidos por haber participado en la huelga organizada por el sindicato local Daegu en junio de 2006. En este contexto, Sr. Cho Ki Hyun permaneció detenido desde el 30 de junio de 2006 al 5 de abril de 2007; Moon Jung Woo permaneció detenido desde el 5 de julio al 17 de noviembre de 2006, y Oh Sang Ryong permaneció detenido del 2 de julio al 17 de noviembre de 2006.
- 610.** Dado que en el juicio preliminar contra Cho Ki Hyun, Moon Jung Woo y Oh Sang Ryong se dictó una sentencia en la que se condenaba y se absolvía, los procesados y la Fiscalía apelaron. El juicio correspondiente a los otros dos miembros del sindicato (Chang Ji Baek y Hwang Yong Ha) a los que se les imputaron cargos similares se llevan a cabo de manera separada en el marco del proceso de apelación.
- 611.** El 5 de abril de 2007, la Suprema Corte de Daegu falló en el sentido de que Cho Ki Hyun, Moon Jung Woo y Oh Sang Ryong no eran culpables de los delitos de cohecho y extorsión en relación con la firma de acuerdos en los lugares de trabajo. Por otra parte la autoridad judicial los encontró culpables de los delitos de obstrucción de la empresa y uso de violencia durante la huelga realizada en junio de 2006 pero dictó su libertad condicional.
- 612.** La Corte adoptó las siguientes decisiones de interés: 1) aunque los trabajadores contratados por día en el área metropolitana de Daegu son contratados por medio de subcontratistas y por lo tanto no están directamente empleados por los contratistas principales de los proyectos de construcción, los contratistas principales son responsables de estos trabajadores por día en lo que respecta al área de seguridad y salud, compensación laboral, contribución al seguro de retiro, etc. Por lo tanto, el contratista principal está reconocido como un agente negociador para el sindicato en el proceso de negociación de un acuerdo en el lugar de trabajo; 2) como resultado de las características particulares de los sindicatos locales e industriales, el Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daegu incluye a los procesados como miembros del sindicato, que han prestado servicios al sindicato como dirigentes sindicales a tiempo completo y no han prestado servicios en los sitios específicos de construcción. A pesar de este hecho, mientras que se les considere trabajadores legales que gocen del derecho de afiliarse a un sindicato, la cuestión de si los procesados pueden pertenecer al sindicato en tanto que dirigentes a tiempo completo debe estar sujeta a la decisión independiente del sindicato.

- 613.** En lo que respecta a las alegadas amenazas de denunciar violaciones relativas a la seguridad y a la salud, la Corte indicó: 1) desde el punto de vista de los trabajadores cuyo interés se encuentra en conflicto con los empleadores, resulta legítimo y natural que los trabajadores denuncien toda acción ilegal cometida por los contratistas si estas acciones ponen en peligro a los trabajadores. Además, se encuentra dentro del campo de las actividades normales del sindicato solicitar la negociación de convenios colectivos y hacer presión sobre los contratistas principales a efectos de firmar convenios colectivos; 2) en este caso, la Fiscalía alegó que el sindicato había amenazado con denunciar violaciones de seguridad y salud y otros problemas del medio de trabajo en los sitios de construcción como una táctica de presión para firmar convenios colectivos. Sin embargo, debe observarse que parte de las actividades sindicales es la de asegurar la seguridad de sus afiliados y que estas disposiciones se incluyen en un convenio colectivo. Por lo tanto, resulta legítimo que un sindicato recabe la información necesaria, así como estadísticas y tome fotos en el marco de su esfuerzo para presionar al empleador a firmar un convenio colectivo. Dado que estas actividades son actividades normales de un sindicato y de un proceso de negociación colectiva, no puede ser visto como una manera de forzar o chantajear a la administración de un lugar de trabajo con el fin de firmar convenios colectivos. Además, el pago a los dirigentes sindicales es parte del proceso de negociación y los pagos fueron acordados con el contratista principal y el sindicato, y por lo tanto esto no puede ser considerado como una acción de chantaje o extorsión.
- 614.** La KCTU también se refiere a una directriz reciente del MOGAHA que llama a las oficinas locales a que tomen nuevas medidas para presionar a los miembros de los sindicatos locales no registrados del KGEU.

C. Respuesta del Gobierno

- 615.** En una comunicación de fecha 23 de febrero de 2007, el Gobierno indica que, a pesar de los recientes progresos destacables logrados gracias al acuerdo tripartito (es decir, la supresión del arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales, la eliminación del requisito de notificación para la intervención de terceros y la disposición penal correspondiente, etc.), sigue habiendo o se siguen produciendo grandes malentendidos con respecto a la situación de la República de Corea debido a los argumentos exagerados o falaces de algunos sindicatos. Por lo tanto, el Gobierno se propone proporcionar al Comité información detallada y basada en los hechos a fin de que pueda tener una comprensión cabal y correcta de la situación de la República de Corea y de ese modo llegar a conclusiones ponderadas y objetivas.

I. Progresos realizados y derechos laborales fundamentales

- 616.** El Gobierno indica que ha hecho constantes esfuerzos para respetar los derechos laborales fundamentales y mejorar el sistema de relaciones laborales y las leyes en la materia. El presente caso data de marzo de 1992. Desde entonces, a pesar de la difícil situación social y económica ocasionada por las interminables y repetidas huelgas generales y la crisis financiera de 1997, la mayoría de las cuestiones planteadas en este caso se han resuelto completamente o al menos se han producido mejoras como resultado de los constantes esfuerzos del Gobierno.
- 617.** En particular, a raíz de la importante expansión de la democratización en la sociedad coreana y del desarrollo socioeconómico en el decenio de 1990, se ha producido una mejora de los derechos de los trabajadores y de las condiciones de trabajo. En lo que respecta a las relaciones laborales, en la mayor parte de los lugares de trabajo se han mantenido con éxito relaciones beneficiosas para ambas partes mediante el diálogo y la

búsqueda de soluciones negociadas evitando así las confrontaciones y conflictos del pasado.

- 618.** Al mismo tiempo, se han ido desarrollando y mejorando los sistemas políticos y sociales a fin de aumentar los beneficios sociales y económicos de todos los trabajadores sobre la base del diálogo y la participación. Algunos de esos ejemplos son los siguientes: constitución de la Comisión Tripartita de la República de Corea, órgano de asesoramiento presidencial, en 1999; la celebración de la Reunión de Alto Nivel de los Representantes Tripartitos en 2006; la institucionalización de la participación de los trabajadores, por ejemplo, en la Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU), en diversas comisiones (por ejemplo, la Comisión de Relaciones Laborales, la Junta de Protección y Seguro en los Lugares de Trabajo, la Comisión de Seguro de Empleo, el Consejo del Salario Mínimo, etc.); el establecimiento y funcionamiento del Consejo Regional Tripartito, y el refuerzo del papel del consejo de relaciones laborales en los lugares de trabajo.
- 619.** Los puntos que figuran a continuación son las cuestiones que se habían resuelto o mejorado en 2005 con respecto a las quejas presentadas contra el Gobierno de la República de Corea: reconocimiento del pluralismo sindical a nivel nacional y legalización de la KCTU en 1999; promulgación de la Ley sobre el Sindicato de Docentes y legalización del Sindicato de Docentes y Trabajadores de la Enseñanza de la República de Corea en 1999; puesta en aplicación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos el 28 de enero de 2006; modificación del sistema para la intervención de terceros en los conflictos laborales que pasó de un sistema de permisos a un sistema de notificaciones en 1999; y garantía respecto de las actividades políticas de las organizaciones laborales y reducción de la lista de servicios públicos esenciales (se sacó de la lista el servicio de autobuses de la ciudad).
- 620.** Desde marzo de 2003, cuando se emprendieron consultas sobre las medidas encaminadas a reformar las relaciones laborales, los interlocutores sociales han celebrado importantes negociaciones en numerosas reuniones, incluidas las de la Comisión Tripartita, las reuniones de Alto Nivel de los Representantes Tripartitos (instituidas en junio de 2004, con la participación de la KFTU y la KCTU), y reuniones de Ministros/Viceministros de los ministerios conexos (33 veces). Estas reuniones y negociaciones dieron lugar finalmente a un compromiso tripartito sobre la reforma de la legislación y los sistemas de relaciones laborales el 11 de septiembre de 2006. Lamentablemente, la KCTU se negó a ser parte en este hito histórico, hecho que lamentaron todas las partes interesadas.
- 621.** Los principales aspectos del compromiso al que se llegó el 11 de septiembre de 2006 son los siguientes:
- supresión del arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales;
 - supresión de los requisitos de notificación en el caso de intervención de terceros;
 - obligación para todas las empresas de reincorporar a los trabajadores despedidos;
 - suspensión del pluralismo sindical a nivel de la empresa y la prohibición del pago del salario a los dirigentes sindicales a tiempo completo por un período de tres años hasta el 31 de diciembre de 2009.
- 622.** El compromiso al que se llegó marca otro importante punto decisivo en la historia de las relaciones laborales de la República de Corea y resuelve cuestiones pendientes desde hacía mucho tiempo, tales como la supresión del arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales. La Asamblea Nacional, que decidió respetar el espíritu de esa solución de avenencia, aprobó un proyecto de ley que recoge el contenido de dicha solución el 22 de

diciembre de 2006. Este hecho sienta las bases para hacer avanzar los sistemas de relaciones laborales y la legislación en la materia en la República de Corea.

II. Cuestiones relacionadas con los funcionarios públicos y el KGEU

- 623.** Por lo que respecta a los comentarios específicos en relación con la libertad sindical de los funcionarios públicos y el KGEU en particular, el Gobierno manifiesta lo siguiente. De conformidad con el compromiso social alcanzado en 1998, el Gobierno ha tomado medidas para garantizar la libertad sindical de los funcionarios públicos. Desde que se llegara a un compromiso social en febrero de 1998 entre los interlocutores sociales para «constituir asociaciones de funcionarios públicos en el lugar de trabajo como primer paso y permitir la creación de sindicatos como segundo paso», el Gobierno promulgó la Ley sobre la Constitución y Gestión de Asociaciones de Funcionarios Públicos en el Lugar de Trabajo en 1999. Posteriormente, sobre la base de la opinión pública y las negociaciones celebradas en el Comisión Tripartita durante cinco años, el 27 de enero de 2005 se promulgó la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos destinada a garantizar a los funcionarios públicos el derecho de sindicación y el derecho a la negociación colectiva y a concluir convenios colectivos. En dicha ley, que entró en vigor el 28 de enero de 2006, se hacía una reserva con respecto al derecho de huelga.
- 624.** Con la puesta en vigor de dicha ley, el 70 por ciento del total de 900.000 funcionarios públicos pueden ahora gozar del derecho de sindicación. A partir del 31 de diciembre de 2006, 630 organizaciones (190.000 miembros), con inclusión de sindicatos y asociaciones por lugar de trabajo, están en actividad a nivel nacional. Desde la puesta en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el 28 de enero de 2006, se han constituido 70 sindicatos de funcionarios públicos (58.836 miembros) y 46 de ellos han concertado negociaciones colectivas con el Gobierno. Esto muestra claramente la actividad creciente de los sindicatos de funcionarios públicos de la República de Corea.
- 625.** Las medidas adoptadas por el Gobierno de la República de Corea tales como el cierre de algunas oficinas del KGEU ocupadas ilegalmente fueron el resultado de diversas actividades ilegales del KGEU. Durante el año comprendido entre la promulgación (27 de enero de 2005) y la puesta en vigor (28 de enero de 2006) de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Gobierno mantuvo la tolerancia respecto de las actividades de los funcionarios públicos relacionadas con los preparativos para la constitución de sindicatos. No obstante, el KGEU había emprendido huelgas y actividades políticas ilegales mucho tiempo antes de la puesta en vigor de la citada ley. Cuando las actividades sindicales se legalizaron finalmente el 28 de enero de 2006, el KGEU no detuvo por ello sus actividades ilegales. En esa oportunidad, solicitaron el derecho de huelga y anunciaron directivas dirigidas a sus miembros para que éstos se negaran a obedecer la nueva ley. El Gobierno, que tiene que proteger la constitución y el interés público y mantener el orden, instó al KGEU a atenerse a realizar actividades legales, pero este último se negó a hacerlo y continuó recurriendo a medios ilegales. Como resultado de ello, el Gobierno tomó la decisión de cerrar las oficinas ocupadas de manera ilegal por el KGEU en edificios del Gobierno.
- 626.** Los párrafos siguientes ilustran las actividades ilegales realizadas por el KGEU y las razones que motivaron las reacciones del Gobierno. En primer lugar, el KGEU declaró una huelga general, con miras a conseguir el derecho de huelga, y siguió desplegando varias actividades colectivas ilegales. El KGEU solicitó plenas garantías de los derechos laborales (derecho a sindicarse, a participar en la negociación colectiva y a realizar huelga). En consecuencia, en la reunión de representantes sindicales de fecha 27 de agosto

de 2005, decidieron considerar nula la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos ya que ésta no reconocía el derecho de huelga. Posteriormente, emitieron una directiva para todas las secciones locales por la que se ordenaba el no cumplimiento de la ley y se prohibía la inscripción en el registro como sindicatos. El KGEU declaró una huelga general en noviembre de 2002 y noviembre de 2004, para reclamar el derecho de huelga. En noviembre de 2006, el KGEU participó en la huelga general dirigida por la KCTU contra las negociaciones relativas al acuerdo de libre comercio basándose en el pretexto de la solidaridad.

- 627.** Mientras tanto, el KGEU impidió por la fuerza que algunas de sus secciones se registraran como entidades legales (Gyongnam y el gobierno provincial de Daegu Norte en mayo de 2006), y expulsó a algunas secciones y sus presidentes de entre sus miembros por haber realizado votaciones sobre el registro como entidades legales. Los miembros del KGEU emprendieron también otras actividades colectivas ilegales, incluido el hecho de negarse a trabajar en turnos para el servicio civil durante las horas del mediodía en octubre de 2004, la ocupación ilegal de la oficina del Ministro de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores, el uso de licencias colectivas, el apoyo a un determinado partido y candidatos políticos, la organización de concentraciones para oponerse a la reubicación de las fuerzas armadas de los Estados Unidos y los ejercicios militares de las mismas, la preparación para emergencias nacionales, etc.
- 628.** Muchos países Miembros de la OIT (incluidos los Estados Unidos, Australia, Japón, Alemania, etc.) tienen una reserva respecto del derecho de huelga de los funcionarios públicos. Asimismo, el Comité de Libertad Sindical ha confirmado en diversas ocasiones que, en el caso de los funcionarios públicos, el derecho de huelga tiene que deslindarse del derecho a sindicarse y del derecho a la negociación colectiva y puede limitarse.
- 629.** En segundo lugar, el KGEU ha interferido de manera sistemática e ilegal en asuntos políticos violando así los principios constitucionales de neutralidad política y las leyes conexas. El artículo 7 de la Constitución de la República de Corea prevé que «la condición y la neutralidad política de los funcionarios públicos estarán garantizadas tal como prescribe la ley», la cual estipula explícitamente el deber de los funcionarios públicos de ser neutrales desde el punto de vista político. En virtud de lo dispuesto en este artículo, la Ley sobre las Elecciones Nacionales y la Ley de Funcionarios Públicos del Estado disponen que «los funcionarios públicos no participarán en actividades políticas y serán neutrales en las elecciones». A quienes violan esta disposición se les condena a menos de tres años de cárcel o al pago de una multa.
- 630.** No obstante, los miembros del KGEU, que tienen el deber ante todo y más que cualquier otro de respetar la ley como funcionarios públicos, violaron con frecuencia la responsabilidad constitucional de mantener la neutralidad política y otras disposiciones legislativas conexas. El KGEU declaró públicamente que intervendría en política y que apoyaría al Partido Democrático de los Trabajadores (DLP) en la elección de miembros de la Asamblea Nacional (marzo de 2004), convocó una conferencia de prensa para anunciar que intervendrían en las elecciones locales (abril de 2006), y participó en campañas electorales en favor del DLP en 670 distritos electorales en todo el país.
- 631.** El principio de la neutralidad política de los funcionarios públicos se ha aplicado a todos los funcionarios públicos de manera equitativa y universal, y no tiene nada que ver con las actividades sindicales. Este principio está basado en un acuerdo social para impedir que los funcionarios públicos sean objeto de abuso por parte de un determinado poder político y para preservar su condición y su obligación de imparcialidad como servidores del público en general. El Tribunal Constitucional dictaminó que «si los funcionarios públicos participan en campañas electorales, es probable que se cometan abusos con respecto a su condición y autoridad en favor de determinado candidato, y que realicen su trabajo o

apliquen las leyes correspondientes de manera inequitativa en favor de ciertas campañas electorales. Por ello, la prohibición para los funcionarios públicos de participar en campañas electorales es de carácter constitucional» (junio de 2005). El principio de la neutralidad política de los funcionarios públicos ha preparado el terreno para la democratización del país. La violación de este principio constitucional nada tiene que ver con la protección de las prestaciones de los funcionarios públicos y sus sindicatos y despierta, en cambio, preocupación respecto del conflicto sociopolítico y el caos que podrían suscitarse. En pocas palabras, la intervención del KGEU en las elecciones menoscaba el principio de neutralidad política consagrado en la Constitución y la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, y constituye una violación de otras disposiciones legislativas relativas a las elecciones. Esto no tiene que ver con la «prohibición unilateral de actividades políticas de los sindicatos de funcionarios públicos» como sostiene el KGEU o «una prohibición general de realizar actividades políticas aplicable a los sindicatos» tal como se indica en el 340.º informe del Comité de Libertad Sindical, en el párrafo 763.

632. Entre tanto, por lo que respecta a la interferencia política sistemática del KGEU, el Tribunal Supremo dictaminó que el Sr. Kim Young-Gil, ex presidente del KGEU, era culpable de haber violado la Ley de Funcionarios Públicos del Estado y la Ley sobre las Elecciones de 2006.

633. En tercer lugar, el KGEU participa en luchas políticas con una ideología tendenciosa. El KGEU ha estado liderando protestas contra importantes políticas diplomáticas y económicas del Gobierno, que no tienen relación con las prestaciones socioeconómicas de los funcionarios públicos, y ha participado en diversas manifestaciones políticas movilizándolo sistemáticamente a sus miembros con tal finalidad. Además, el KGEU ordena a sus miembros que coloquen carteles con temas políticos y textos de propaganda en edificios del Gobierno y que impartan nociones políticas e ideológicas a los funcionarios públicos. El Gobierno hace referencia a los siguientes ejemplos:

- manifestación para oponerse a la guerra de Iraq y el envío de tropas a Iraq (2003 hasta la fecha);
- manifestación para oponerse a la Reunión Ministerial de la OMC y las negociaciones correspondientes (octubre de 2003);
- manifestación para oponerse a la reubicación de la base militar de Estados Unidos en la ciudad de Pyongtaek y solicitud de retiro de la fuerzas armadas estadounidenses (marzo de 2005 hasta la fecha);
- manifestaciones para oponerse a la Cumbre de la APEC y la visita del Presidente de los Estados Unidos a la República de Corea (noviembre de 2005), y
- celebración de una conferencia de prensa para exigir la abolición del ejercicio anual de todos los órganos del Gobierno de preparación para casos de emergencia en la península de Corea, que se inició en 1976, por considerarlo como un «ejercicio militar con Corea del Norte en el punto de mira» (abril de 2006).

634. Varias directivas respecto de esas luchas políticas se transmiten a todas las secciones sindicales en el marco de un plan general concebido por el KGEU, y los miembros de la sede y de las secciones participan en dichas luchas de manera organizada. Por ejemplo, en el plan de lucha para el segundo semestre de 2005, confirmado en la 12.ª reunión de representantes celebrada el 27 de agosto de 2005, se fijó como principal objetivo «frenar la globalización y el neoliberalismo» y se emprendió una protesta contra la Reunión Cumbre de la APEC y la visita del Presidente de los Estados Unidos a la República de Corea.

- 635.** El 4 de mayo de 2006, el KGEU emitió otra directiva dirigida a sus miembros acerca de una cuestión puramente política, esto es, la reubicación de la base militar de los Estados Unidos en la ciudad de Pyongtaek. De acuerdo con esta directiva, el KGEU se unió a la KCTU y a la Federación de Consejos de Estudiantes Universitarios de la República de Corea (la organización izquierdista de estudiantes de la República de Corea) para organizar una manifestación relámpago. Destruyeron alambrados de púas, penetraron en la base militar y atacaron a los soldados con cañas de bambú que son particularmente peligrosas ya que están partidas en el extremo a fin de que perforen las redes del equipo de protección de la policía o los soldados y de dañar sus ojos. A raíz de ello, más de 30 jóvenes soldados resultaron heridos y se destruyeron varias tiendas de campaña militares y puestos de guardia provisorios (el Gobierno adjunta una foto y un artículo pertinente al respecto).
- 636.** El Gobierno señala a ese respecto que en su alegato adicional de 24 de octubre de 2006, el KGEU insistió de manera falaz en que la manifestación violenta en la ciudad de Pyongtaek fue el resultado de una manipulación deliberada del Gobierno y que Ulchi Focus Lens (el ejercicio anual de emergencia que abarca a todos los órganos gubernamentales) y la cuestión de la ciudad de Pyongtaek causaron inconvenientes al público en general e iban contra sus intereses y por consiguiente la protesta contra estas cuestiones era una actividad sindical perfectamente normal.
- 637.** Invocando el párrafo 502 de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, quinta edición, 2006, el Gobierno hace hincapié en que como la única nación dividida en el mundo desde la guerra de Corea, la República de Corea sigue enfrentándose a confrontaciones militares y tensiones. En ese contexto, el KGEU organizó luchas políticas con ideologías tendenciosas que muy probablemente han de generar confrontaciones ideológicas y conflictos en la sociedad coreana (se adjuntan las directivas del KGEU). Las huelgas organizadas por los funcionarios públicos para mostrar su oposición a las políticas gubernamentales en los ámbitos político y diplomático con una ideología política determinada difieren sin lugar a dudas de la oposición por parte del público en general o las organizaciones sociales. No se puede aplicar la misma norma a las actividades sindicales de los funcionarios públicos que a las de otros sindicatos.
- 638.** En cuarto lugar, el Gobierno no está obligado a ofrecer edificios gubernamentales como centro para actividades ilegales. Hasta ahora, el KGEU ha estado ocupando y utilizando oficinas en edificios gubernamentales sin la aprobación de la persona a cargo del mantenimiento de los edificios (jefes ejecutivos del gobierno local). Mas aún, incluso personas que no son funcionarios públicos han estado viviendo en edificios gubernamentales, organizando diversas actividades ilegales. Ahora bien, los jefes ejecutivos de los gobiernos locales pueden ordenar a los usuarios de las oficinas que las liberen antes de un plazo determinado de acuerdo con la Ley de Gestión de la Propiedad Pública y tomar medidas coercitivas en caso de incumplimiento. Los edificios gubernamentales no son oficinas privadas para los miembros del KGEU y el Gobierno no tiene obligación de poner a disposición edificios administrados con cargo a los impuestos que paga la población para que el KGEU organice actividades ilegales. El artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT estipula que «al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad».
- 639.** En quinto lugar, las medidas tomadas por el Gobierno para cerrar las oficinas se limitan estrictamente a las secciones del KGEU que realizan actividades ilegales. Las secciones que llevan a cabo actividades legales han quedado excluidas de la aplicación de las medidas gubernamentales (diez secciones, incluida la Sección Regional de Busan). Además, como se dijo precedentemente, el Gobierno está llevando a cabo negociaciones

colectivas a solicitud de muchos otros sindicatos de funcionarios públicos afiliados a la Federación de Empleados del Gobierno de la República de Corea (KFGE) al mismo tiempo que garantiza la legitimidad de sus actividades sindicales.

- 640.** En sexto lugar, la decisión del Gobierno de cerrar las oficinas del KGEU se puso en práctica en debida forma de acuerdo con las leyes y la reglamentación correspondientes y el KGEU se negó a seguir el procedimiento prescrito por la ley. Conforme a las disposiciones y procedimientos previstos en la Ley de Ejecución Administrativa, el Gobierno puede ejecutar órdenes administrativas en caso de negligencia en el desempeño de un deber. Por ejemplo, el Gobierno puede emitir una orden para corregir la situación en el caso de instalaciones ilegales en el contexto de la ocupación ilegítima de bienes que son propiedad del Estado en un determinado plazo. Si la orden no se cumple, el Gobierno puede ponerla en ejecución previa advertencia y notificación.
- 641.** Frente a las advertencias y notificaciones del Gobierno con miras al cierre de las oficinas ocupadas ilegalmente en edificios gubernamentales, el KGEU podía haber presentado un recurso administrativo o haber iniciado una acción judicial ante el tribunal a efectos de la aplicación de medidas provisionales para suspender la ejecución. Si se acepta el recurso, la ejecución de que se trata (en el caso del KGEU, se trataría del cierre de las oficinas) ha de suspenderse hasta la conclusión del juicio. En efecto, en el caso de la sección de la ciudad de Wonju del KGEU, hubo una reserva respecto del cierre de la oficina debido a la solicitud ante el tribunal de medidas provisionales para suspender la ejecución. No obstante, los miembros ejecutivos del KGEU decidieron no seguir adelante con el procedimiento de objeción garantizado por la ley. En cambio, eligieron bloquear por la fuerza la ejecución de las órdenes gubernamentales mediante la movilización de todos los medios disponibles. Así, previendo una posible confrontación física con el KGEU en vista del lema «morir antes que entregar la lucha» del KGEU, agentes gubernamentales llevaron a cabo el cierre de las oficinas del KGEU con la protección de la policía.
- 642.** Por lo que respecta a las directivas del Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores (MOGAHA) y la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Gobierno indica que mucho antes de ponerse en vigor la citada ley, el KGEU se había mostrado más interesado en la interferencia política, por ejemplo, prestar apoyo a un determinado partido, lo cual está prohibido en virtud de la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, que en su verdadera función como sindicato. A pesar del hecho de que las actividades sindicales se han legalizado con la puesta en vigor de la ley el 28 de enero de 2006, el KGEU ha reclamado el derecho de huelga para los funcionarios públicos y se ha negado a llevar a cabo actividades sindicales acordes con la ley, con el único fin de causar problemas tales como la organización de huelgas y manifestaciones ilegales, etc.
- 643.** Tras la puesta en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, la KGFE, la otra gran central sindical de funcionarios públicos, se inscribió como organización gremial en virtud de la ley de 4 de septiembre de 2006, con el fin de llevar a cabo actividades sindicales legales. A finales del mes de diciembre de 2006, un gran número de funcionarios públicos organizados en 70 organizaciones gremiales llevaban a cabo actividades sindicales legítimas tales como registrar la constitución de sindicatos de conformidad con la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos y solicitaban negociaciones colectivas. El KGEU, sin embargo, se ha negado a atenerse a la ley y sigue recurriendo a actividades ilegales.
- 644.** En vista de la obligación de proteger el interés público y de mantener el orden legal, el Gobierno no puede simplemente cerrar los ojos ante las actividades ilegales del KGEU. Es inevitable que el Gobierno ponga freno a las violaciones de la ley, y cualquier país habría

hecho lo mismo. Las «directivas» del Gobierno tienen por finalidad proteger el derecho de sindicación de la mayoría de los funcionarios públicos impidiendo las actividades ilegales, castigando a los infractores, y recomendando actividades sindicales legales y racionales.

- 645.** Por lo que respecta a la reclamación del KGEU de que la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos limita el derecho de sindicación ya que un gran número de funcionarios públicos quedan excluidos de la posibilidad de afiliarse a sindicatos y que se limita el derecho a actuar colectivamente, el Gobierno indica que dicha ley fue elaborada tras examinar cuidadosamente la legislación de otros países y teniendo en cuenta la particularidad del sistema del funcionariado público de la República de Corea, a fin de ajustarse a las normas aceptadas internacionalmente. La ley limita el derecho de sindicación de ciertos funcionarios públicos en consideración a la condición particular de los funcionarios públicos, la índole de su trabajo, y la peculiaridad de las relaciones laborales de los funcionarios públicos de la República de Corea. No obstante, habida cuenta de ejemplos de otros países, ésta no es una limitación excesiva como pretende el KGEU. La afiliación a sindicatos se restringe para los funcionarios públicos uniformados que ocupan determinados cargos tales como los soldados, los funcionarios de policía, los bomberos, etc., quienes realizan tareas relacionadas con la seguridad nacional y la protección de la vida y la seguridad de las personas. Los funcionarios públicos de grado 5 o superior participan directamente en la toma de decisiones en materia de políticas y en los puestos de gestión. Habida cuenta de esto, están excluidos de la posibilidad de afiliarse a un sindicato. Eso está en conformidad con las disposiciones de los convenios de la OIT según los cuales quienes toman decisiones de carácter político y ocupan puestos de nivel superior en la administración pueden verse privados de la posibilidad de afiliarse a un sindicato de conformidad con las leyes nacionales.
- 646.** También se ha negado la posibilidad de afiliarse a sindicatos a algunos funcionarios públicos de grado 6 o inferior, ya que trabajan en nombre de los empleadores: aquellos que dirigen y supervisan a otros funcionarios públicos o realizan tareas relacionadas con el personal y la remuneración, etc. Si esos funcionarios públicos se afilian a un sindicato, pueden menoscabar su autonomía controlándolo o interviniendo en sus asuntos internos. Asimismo, la restricción que se aplica a esos funcionarios respecto de la afiliación a sindicatos tiene por finalidad garantizar un equilibrio de poder entre los trabajadores y la dirección con el fin de garantizar la autonomía colectiva de los trabajadores y de la dirección.
- 647.** A diferencia de los trabajadores del sector privado, la condición de los funcionarios públicos está garantizada por la Constitución y las leyes conexas y la mayoría de sus condiciones de trabajo, por ejemplo, los salarios se determinan dentro de los límites establecidos por la ley y el presupuesto en la Asamblea Nacional, que representa al pueblo. Así, un acuerdo basado en la negociación colectiva libre entre el Gobierno y los sindicatos de funcionarios públicos no puede considerarse como una confirmación definitiva de todas las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos. Tal es el caso también en Francia, donde los convenios colectivos se consideran como acuerdos de caballeros. Por lo tanto, tiene que haber al menos limitaciones parciales con respecto a los temas que pueden ser objeto de negociación colectiva o a la eficacia de los convenios colectivos y no es apropiado considerar dichas limitaciones como una restricción fundamental del principio de la autonomía en las relaciones entre los trabajadores y la dirección. Por consiguiente, los convenios colectivos referidos a los funcionarios públicos no pueden tener prioridad sobre la legislación y el presupuesto y las cuestiones relativas a las decisiones políticas o el nombramiento de funcionarios no pueden quedar sujetas a la negociación colectiva.
- 648.** Dado el carácter único y público de su labor, el hecho de que las condiciones de trabajo estén fijadas por ley, y la necesidad de la continuidad de las funciones nacionales, el derecho a la negociación colectiva está limitado por la ley. En su defecto, se ha establecido

la «Comisión de Mediación en materia de Relaciones Laborales para los Funcionarios Públicos»; se trata de una organización neutral que tiene por finalidad mediar en los casos de conflicto entre el personal y la dirección y que está en funcionamiento. No hay ningún convenio de la OIT que garantice el derecho a actuar de manera colectiva, como por ejemplo el derecho de huelga para los funcionarios públicos y el Comité de Libertad Sindical reconoce que este derecho puede restringirse en el caso de los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado. Asimismo, habida cuenta de que Japón y Alemania, que tienen sistemas jurídicos similares a los de la República de Corea, prohíben el derecho a actuar de manera colectiva en el caso de los funcionarios públicos, el hecho de restringir este derecho para los funcionarios públicos que ejercen autoridad en nombre del Estado no es cuestionable.

649. Ahora bien, el informe de la CIOSL (adjunto a la queja de la KCTU/KGEU, de 24 de octubre de 2006) distorsiona en sumo grado los hechos. Por lo tanto, el Gobierno se concentrará en algunos hechos concretos:

- a) En lo que respecta a la «Directiva por la que se establecen posibles penas de prisión por el hecho de usar una camiseta con la insignia del sindicato durante las horas de trabajo», las prácticas que violan los códigos en cuanto al uniforme de los funcionarios públicos podrían ser sancionadas con medidas disciplinarias, incluidas amonestaciones, con arreglo a los procedimientos internos de la institución de que se trate, pero la Directiva del MOGAHA no puede imponer sanciones penales. El sentido común indica que las medidas judiciales se toman en conformidad con una decisión de un tribunal cuando hay una acción judicial relativa a un delito claramente establecido por la ley. La denominada Directiva del MOGAHA no contiene los elementos a los que hace referencia la CIOSL.
- b) Las afirmaciones de los funcionarios públicos de la RDA relativas a los despidos son infundadas. El motivo de su despido no fue su «solicitud para celebrar negociaciones» sino el hecho de que violaron la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, al organizar acciones colectivas ilegales y abandonar su puesto de trabajo sin permiso para llevar a cabo concentraciones ilegales. Se alega, en particular, que el Gobierno los designó como trabajadores en servicios públicos esenciales, pero esto sólo prueba la ignorancia de los hechos. Los servicios públicos esenciales no están relacionados en absoluto con organismos gubernamentales. En cambio, algunas empresas públicas que ejercen una importante influencia en la vida y la seguridad de las personas son calificadas como servicios públicos esenciales. Por ende, la cuestión de los servicios públicos esenciales no está relacionada con los funcionarios públicos de la RDA, que es un organismo del Gobierno.

Entretanto, como parte de los esfuerzos encaminados a persuadir a las organizaciones ilegales para que se transformen en sindicatos legales, algunos jefes ejecutivos de gobiernos locales, etc., enviaron a miembros del personal y a sus familiares una carta intentando persuadirlos de que se retiraran de las organizaciones ilegales. Esa carta tiene por finalidad permitir que los miembros de la familia de esas personas reconozcan los posibles problemas domésticos ocasionados por las actividades ilegales, ya que en las luchas y manifestaciones de los sindicatos, se moviliza a los familiares de los afiliados para que alienten a los sindicalistas a proseguir la lucha durante un período más largo de tiempo y llevar a cabo actividades de propaganda. Si los funcionarios públicos que son jefes de familia se ven perjudicados tras haber llevado a cabo una acción colectiva ilegal, los miembros de su familia tendrán dificultades para conservar su medio de vida. Por lo tanto, se trata de una medida activa para proteger a los familiares de los sindicalistas.

III. Cuestiones relacionadas con los sindicatos de la industria de la construcción

- 650.** El Gobierno señala que el reciente aumento en el número de detenciones de miembros de sindicatos de trabajadores de la construcción ha sido consecuencia del comportamiento extremadamente violento y a actos de corrupción y por ende no guarda relación alguna con la libertad sindical.
- 651.** En lo referente a la detención de sindicalistas y el fallecimiento de algunos de ellos, el Gobierno indica que las negociaciones entre los sindicatos locales de la construcción y el consejo de empresas de construcción especializadas apenas progresaron debido, entre otras cosas, a la insistencia en dar prioridad a los miembros de sindicatos en la contratación. Además, los sindicatos locales de trabajadores de la construcción ocuparon por la fuerza la oficina del contratista original — la tercera parte que adjudicaba las obras — y actuaron de forma extremadamente violenta, destruyendo las instalaciones y agrediendo a los policías (se adjunta una foto y un informe de prensa).
- 652.** En lo que atañe a los sindicatos locales de trabajadores de la construcción de Pohang (julio de 2006), el Gobierno indica que 1.500 sindicalistas irrumpieron en la empresa POSCO, que adjudicó originalmente el proyecto de obras, encerraron temporalmente a 600 empleados, ocuparon el edificio de la empresa durante un período de nueve días y destruyeron y dañaron oficinas y bienes. Los sindicalistas alegaron que la ocupación había sido accidental, pero la gran cantidad de comida preparada y agua y las diversas armas que llevaban desmienten su afirmación. Además, agredieron e hirieron a policías disparándoles con lanzallamas de fabricación artesanal, arrojándoles agua hirviendo y manipulando tubos de hierro, etc.
- 653.** Con respecto a los sindicatos de trabajadores de la construcción de Daegu y de Gyungbook (junio de 2006), el Gobierno indica que más de 700 sindicalistas se apostaron en la calle, frente a la estación de policía, destruyeron su centro administrativo y perpetraron actos de violencia utilizando tubos de hierro, etc. Con el fin de ejercer presión sobre el contratista original, tercera parte ajena a los hechos, unos 70 sindicalistas ocuparon la 33.^a planta de un edificio de apartamentos en construcción durante 12 días y permanecieron en una sentada (se adjuntan fotos).
- 654.** Con respecto a los sindicatos de trabajadores de la planta de Ulsan (mayo de 2005), el Gobierno indica que los sindicalistas ocuparon unas importantes instalaciones de seguridad (una torre de destilación de petróleo) de la empresa SK, el contratista original (tercera parte) y del ayuntamiento de Ulsan. Mientras irrumpían ilegalmente en la planta de SK, unos 700 sindicalistas usaron tubos de hierro y afilados arpones para agredir a los policías que les cerraban el paso (se adjunta una foto). A consecuencia de ello, unos 100 policías sufrieron graves heridas.
- 655.** La muerte del Sr. Ha Jeung Koon, miembro del sindicato local de Pohang, el 16 de julio de 2006, que se menciona en el informe de los sindicatos internacionales, entre los que figura la CIOSL, se produjo en medio de un caos de extrema violencia promovida por la Confederación de Sindicatos de la Construcción de la KCTU para apoyar la violenta ocupación de la empresa POSCO por parte del sindicato local de Pohang. Los fiscales están investigando la causa de su muerte y se tomarán las medidas apropiadas sobre la base de los resultados de la investigación. Por otra parte, la violenta refriega de ese día también se organizó deliberadamente; los sindicalistas llevaban máscaras y agredieron a los policías con tubos de hierro cuando terminó la asamblea. En la escena de los hechos se recogieron más de 2.500 tubos de hierro.

- 656.** La muerte del Sr. Kim Tae Hwan, director general de la filial de la FKTU en la provincia de Chungbuk, declarada por la CIOSL, aunque lamentable, fue consecuencia de un accidente de tráfico; el Sr. Kim trató de hacer detener un vehículo que transportaba productos de la empresa durante la huelga y fue golpeado por el mismo. El conductor del vehículo fue castigado en consecuencia.
- 657.** En lo que respecta a los esfuerzos desplegados por el Gobierno en apoyo de los trabajadores y los sindicatos de la construcción, se indica que con el fin de promover la seguridad en el empleo y el bienestar de los trabajadores del sector, en febrero de 1998 se promulgó la Ley sobre la Mejora del Empleo, etc. de los trabajadores de la construcción, y se instauró el Plan básico para la mejora del empleo de los trabajadores de la construcción, que se está aplicando. Además del seguro de accidentes laborales y del seguro de salud, la cobertura del seguro de empleo se hizo efectiva para los trabajadores de la construcción en 2004. Asimismo, en agosto de 2001, se amplió la cobertura del seguro social y del sistema de prestaciones mutuas de jubilación para los trabajadores de la construcción, y se han adoptado diversas medidas que prevén, entre otras cosas, la financiación parcial de los costos y gastos esenciales de los programas de formación profesional. Por lo que se refiere a la seguridad en el trabajo, se ha instaurado el Plan quinquenal de prevención de accidentes laborales.
- 658.** Por otra parte, desde la crisis financiera de 1998, el Gobierno ha apoyado los proyectos y las actividades de los sindicatos subvencionando los gastos de explotación de las empresas de colocación de trabajadores dirigidas por los sindicatos locales de la construcción y sufragando los gastos de funcionamiento de los proyectos de formación destinados a los trabajadores de la construcción e impulsados por los sindicatos. Además, en las administraciones del trabajo regionales y los gobiernos locales, el Gobierno ayudó a los sindicatos locales y empleadores (o asociaciones de empleadores) de la industria de la construcción a entablar negociaciones colectivas.
- 659.** Así, el Gobierno quiere dejar bien sentado que nunca ha bloqueado los esfuerzos de los trabajadores de la construcción para organizarse en sindicatos ni ha reprimido las actividades sindicales, y tampoco tiene motivos para hacerlo. En relación con el alegato de que las autoridades judiciales están reprimiendo deliberadamente las actividades de los sindicatos en ausencia de una queja de los empleadores, el Gobierno indica que, al igual que en otros países, en la República de Corea las autoridades judiciales pueden llevar a cabo investigaciones independientemente de que se haya presentado una queja. Además, con respecto a los actos de extorsión perpetrados sistemáticamente en las obras de construcción de apartamentos, la asociación de empleadores planteó claramente el problema y presentó una queja ante las autoridades competentes. En noviembre de 2005, esos empleadores elevaron una queja ante el Ministerio de Trabajo contra la demanda de dinero por parte de los sindicatos para pagar los sueldos de los responsables sindicales que trabajaban a tiempo completo. Del mismo modo, los empleadores exigieron que las actividades ilegales de los sindicalistas fueran objeto de sanción conforme a la ley y, de hecho, algunas empresas declararon que los contratos de negociación colectiva eran ilegales y que interpondrían una demanda por lo civil para reclamar la devolución del dinero pagado.
- 660.** Es cierto que, en comparación con otras industrias, las condiciones de trabajo en el sector de la construcción son algo más precarias. Por ello, el Gobierno ha adoptado leyes complementarias relativas a la seguridad en el empleo y que promueven el bienestar de los trabajadores, y está aplicando medidas de amplio alcance como en ningún otro sector. No obstante, gran parte de las demandas de los sindicatos en materia de horas de trabajo, seguridad social, seguridad en el trabajo, estadísticas sobre los trabajadores en situación irregular, etc. son infundadas y sumamente exageradas. Este documento no pretende abordar todas las cuestiones, pero a continuación se ilustran algunos ejemplos:

- La preocupación principal de los trabajadores de la construcción no son determinadas condiciones de trabajo, como los salarios, las horas de trabajo o la seguridad en el trabajo, sino más bien la precariedad del trabajo, porque sus empleos no son permanentes y son inestables, pues dependen de las fluctuaciones de las actividades empresariales y de factores estacionales. Como ponen de manifiesto los recientes conflictos entre los empleadores y los trabajadores (por ejemplo, los sindicatos de trabajadores de la construcción de Pohang, los sindicatos de la planta de Ulsan y los sindicatos de trabajadores de la construcción de Daegu), el problema más arraigado siempre se ha referido a la prioridad de los miembros de los sindicatos en la contratación.
- El promedio de horas de trabajo semanales para los trabajadores de la construcción asciende a 42,8 horas, y la ley garantiza la remuneración de las horas extraordinarias (150 por ciento). Existe un seguro de salud y un seguro de accidentes laborales. No puede decirse que los salarios sean bajos, aunque sí varían según la ocupación.
- De conformidad con los criterios acordados por los interlocutores tripartitos, en la República de Corea los trabajadores en situación irregular representan el 35,6 por ciento de toda la fuerza laboral, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y las formas de empleo no convencionales, como los trabajadores temporeros. Esta gama de categorías de trabajadores en situación irregular es más amplia que en la OCDE.
- El alegato de los sindicatos de que liquidaron salarios impagados por valor de 1,25 millones de dólares de los Estados Unidos en el primer semestre de 2003 es una tergiversación. En la República de Corea, los inspectores del trabajo y los fiscales se ocupan de la liquidación de los salarios impagados. Cuando no es posible proceder a la liquidación por motivos de quiebra, etc., el Gobierno paga los salarios atrasados a los trabajadores a través del sistema de garantía de los créditos salariales. Así pues, si un empleador no paga los salarios, los trabajadores y sindicatos de la construcción presentan la correspondiente queja ante las oficinas laborales regionales.

IV. Protestas y manifestaciones

- 661.** Con respecto a las medidas adoptadas contra las protestas y las manifestaciones, el Gobierno indica que la Constitución y demás leyes garantizan los derechos de reunión y manifestación pacíficas. Sólo en 2006, hasta octubre, se celebraron a diario una media de 30 reuniones y manifestaciones en las calles (lo cual sumó un total de 8.553 eventos en el que intervenían a diario un promedio de 6.700 participantes). Así pues, las diversas reuniones que celebran los sindicatos han pasado a formar parte de la vida diaria y, las más de las veces, se mantienen ilegalmente en las calles, causando molestias a los ciudadanos.
- 662.** En particular, el 22 de noviembre de 2006, durante la huelga general liderada por la KCTU, esta última y los manifestante afiliados a ella y contrarios a las negociaciones de los acuerdos de libre comercio atacaron siete edificios de ayuntamientos y de la administración local en todo el país, causaron daños materiales, recurrieron a la violencia, robaron, y asaltaron a agentes policiales que custodiaban las oficinas del Estado (el Gobierno adjunta una fotografía a la queja). Tres mil miembros de la KCTU protestaron el 1.º de diciembre de 2006 contra la aprobación por la Asamblea Nacional del proyecto de ley de protección de los trabajadores no regulares. Durante su entrada forzada en los locales de la Asamblea Nacional, agredieron físicamente a un agente de policía con barras de bambú, etc. Del 1.º al 5 de diciembre de 2005, la KCTU y la Federación Sindical de la Industria Automotriz de Corea (KAWF) agredieron a empleados de dicho sector en todo el país por no haber participado en la huelga. Apedrearon camiones de transporte, 89 de los cuales dañaron, y también arrojaron cócteles molotov e incendiaron 17 camiones. Aunque pueda parecer extraño, la mayoría de las reivindicaciones que los sindicalistas dirigieron al

Gobierno durante esas huelgas generales apuntaban a la derogación de las principales legislaciones que el Gobierno pretendía promulgar para proteger los derechos de los trabajadores, normativas que habían sido fruto de largos y arduos diálogos y debates en que se había tomado en consideración la mayoría de las reivindicaciones sindicales. A modo de ejemplo, por no citar más que un par de ellos, valga mencionar la semana laboral de cinco días y la Ley de Protección de los Trabajadores no Regulares.

- 663.** Además, en algunas huelgas generales, las principales reivindicaciones dirigidas al Gobierno guardaban relación con cuestiones políticas y motivos oscuros que nada tenían que ver con la mejora de las prestaciones socioeconómicas de los trabajadores, sino con asuntos como el retiro de las tropas coreanas de Iraq, la terminación del neoliberalismo, o la oposición a las negociaciones de los acuerdos de libre comercio. Además, los sindicatos participan activamente en reuniones y manifestaciones ilegales, por ejemplo contra la reubicación de las bases militares estadounidenses y contra la Cumbre de la APEC. Para ello utilizaron medios violentos.
- 664.** Lo mismo ocurre en relación con las medidas de reforma para el fomento de la legislación y los sistemas de relaciones laborales (Hoja de Ruta), de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, etc. Aunque la KCTU pretende por una parte que el Gobierno se ha propuesto introducir esas medidas unilateralmente, por otra parte se niega a participar en todo diálogo y cuando no se accede a sus reivindicaciones extremas (por ejemplo, con miras al reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios públicos en general), hace a menudo aseveraciones que no se ajustan a la realidad y se niega a dialogar con el Gobierno.
- 665.** En los tres últimos años, 2.263 oficiales de policía resultaron heridos por cócteles molotov, tubos de hierro, barras de bambú, barras cuadradas, lanzallamas de confección artesanal, etc., durante manifestaciones ilícitas y violentas. Es posible que desde fuera de la República de Corea se malinterpreten a menudo los conflictos y enfrentamientos que se producen entre el Gobierno y la KCTU, como si obedeciesen a la voluntad de suprimir actividades sindicales pacíficas y legales. Esa mala interpretación se debe al desconocimiento de las vertientes militante y política que también tiene la KCTU. No es justo que quienes como la CIOSL, condenan al Gobierno por «utilizar medios violentos contra manifestaciones pacíficas» y «perseguir a varios sindicalistas» sean precisamente quienes deberían asumir la responsabilidad de estos actos violentos.
- 666.** La KCTU representa hoy a menos del 6 por ciento de la masa total de asalariados. Sin embargo, está integrada principalmente por sindicatos de grandes empresas y del sector público que tienen honda trascendencia en el ámbito socioeconómico, de forma que ostentan un poder y unas responsabilidades sociales considerables. Con todo, algunos afiliados a la KCTU que gozan de condiciones laborales mucho mejores que las prevalecientes en otros lugares de trabajo han emprendido huelgas anuales, las cuales, junto con una serie de escándalos de corrupción recientemente registrados en sindicatos, han venido suscitando cada vez más críticas entre la sociedad. Además, en los propios sindicatos se alzan cada vez más voces que piden un autoexamen del movimiento laboral.
- 667.** Entre tanto, sus campañas de huelga son lideradas por varios altos dirigentes sindicales que cobran de los empleadores unos salarios por no hacer absolutamente nada para la empresa, salvo centrarse en organizar luchas. Durante las huelgas es habitual que se bloqueen las entradas al lugar de trabajo, se recurra a la amenaza y a la violencia contra quienes no participan en las huelgas y contra los dirigentes de la empresa. También se ha convertido en una práctica habitual solicitar la exoneración de toda responsabilidad civil y penal por actividades ilícitas, así como la compensación de los salarios devengados durante la huelga, en violación del principio en cuya virtud «el trabajo no realizado no se retribuye». Con estos antecedentes, y en relación con unos movimientos laborales excesivos y violentos

en la República de Corea, se han registrado varios ceses en la afiliación a la KCTU en muchas empresas principales, como GS Caltex (en octubre de 2004), Hyundai Heavy Industries Co. Ltd. (en septiembre de 2004), Hyosung (en febrero de 2002), Daerim (en 2006) y Kolon (a finales de 2006).

V. Casos particulares en los servicios públicos (ferrocarriles/Asiana/Korean Air/industria energética/hospitales)

668. En lo referente a los alegatos de la KPSU formulados el 1.º de septiembre de 2006, el Gobierno indica que el arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales, como los ferrocarriles, la industria energética y los hospitales, no tiene por objeto socavar el derecho de los sindicatos a actuar colectivamente. Antes bien, se trata de una medida ineludible en vista del interés público, encaminada a salvaguardar la vida, la seguridad, la salud y la economía de la población, así como la economía nacional y otros aspectos. El Tribunal Constitucional resolvió respecto del arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales en el sentido de que su objetivo legislativo es legítimo, y existe un equilibrio entre el interés público que se pretende proteger y los intereses particulares que se restringen, de manera que el arbitraje obligatorio en los servicios esenciales no constituye una violación del principio constitucional de proporcionalidad. Así pues, el Tribunal Constitucional resolvió que el arbitraje obligatorio en los servicios públicos esenciales es constitucional (véanse las sentencias 2001Hun-Ka31 del Tribunal Constitucional de la República de Corea 2001).
669. Sin embargo, de conformidad con las recomendaciones de la OIT, el arbitraje obligatorio fue abolido en los servicios públicos esenciales con base en el compromiso social contraído el 11 de septiembre de 2006, aunque se mantienen los servicios mínimos y se permite recurrir a sustituciones en caso de huelga. (La Asamblea Nacional aprobó un proyecto de ley conexo el 22 de diciembre de 2006.) Ello permitió establecer un equilibrio entre el ejercicio del derecho de huelga y la protección del interés público, amén de permitir la solución de los conflictos entre los sindicatos y la dirección.
670. La KCTU sostiene que el Gobierno de la República de Corea pretende ampliar las actividades antisindicales mediante la expansión del ámbito de los servicios públicos esenciales, la introducción de la obligación de mantenimiento de los servicios mínimos, etc., lo cual no es cierto. La OIT menciona el «servicio mínimo» como parámetro legal para limitar el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos en aquellos casos en que la suspensión o el cierre de dichos servicios ponga manifiestamente en peligro la vida diaria de la población en general. Deben garantizarse los servicios mínimos incluso en caso de huelga, para proteger el interés público. El Comité de Libertad Sindical observó en su *Recopilación*, que los servicios mínimos abarcan los servicios de carga y descarga, la gestión de las instalaciones portuarias, los servicios suburbanos, el tráfico de pasajeros y flete, los servicios de ferrocarriles, los servicios de correos, etc. Así pues, el ámbito de los servicios públicos esenciales, sin perjuicio de los requisitos de todo servicio mínimo, se adecua a las normas internacionalmente aceptadas. Asimismo, respecto a la determinación de los servicios mínimos, el Gobierno se limita a articular el marco legal, mientras los trabajadores y la dirección convienen específicamente en los detalles correlativos. Todo ello se ajusta a los principios fundamentales de la OIT.
671. Además, para reflejar los últimos cambios registrados en la estructura y el estilo de vida de las industrias, la ampliación del ámbito de los servicios públicos esenciales fue convenido entre los trabajadores, la dirección y el Gobierno, para proteger el interés público (la KCTU se negó a participar en las negociaciones). En el caso del tráfico aéreo, se consideró que éste guardaba estrecha relación con la vida diaria de la población en general, afectaba

de manera significativa la economía nacional, y las posibilidades de sustitución por otros medios de transporte quedaban limitadas. El servicio de transfusión de sangre se añadió a los servicios públicos esenciales porque está estrechamente vinculado a la vida y a la salud de la población en general, y resulta imposible de sustituir por otros servicios (en este caso, se permiten las huelgas, pero deben mantenerse servicios mínimos).

VI. Pretensiones relacionadas con el salario mínimo

672. En lo referente a los alegatos de la CIOSSL de 24 de octubre de 2006, el Gobierno indica que en la República de Corea el salario mínimo se establece en presencia de una mayoría de los miembros que figuran en el registro del Consejo del Salario Mínimo y con el voto de la mayoría de los miembros presentes. Se habría vulnerado esta disposición si el Consejo hubiera programado o procedido a una votación sin contar con la presencia de los miembros trabajadores. En el caso de la votación sobre el salario mínimo celebrada en 2005, aunque la sexta reunión (junio de 2005) se suspendió en repetidas ocasiones, se mantuvieron reuniones durante mucho tiempo con la participación de los miembros trabajadores. Cuando el presidente sometió el proyecto a votación, los miembros trabajadores abandonaron la sala, lo cual se consideró como una renuncia al derecho de voto y una abstención. De hecho, en el pasado, cuando una parte, ya fueran los miembros empleadores, los miembros representantes del interés público o los miembros trabajadores, abandonaban la sala después de declararse abierta la votación, ello se consideraba como una abstención. Así pues, la votación se realizó de manera legítima de conformidad con la Ley sobre el Salario Mínimo y las prácticas establecidas del Consejo (los miembros trabajadores abandonaron la sala en cinco ocasiones (en 1988, 1993, 1994, 2003 y 2005) y los miembros empleadores tres veces (en 1989, 1991 y 1996)).

673. En lo referente al alegato según el cual los miembros trabajadores habían abandonado la sala sin ejercer el derecho de voto a causa de amenazas de detención con la asistencia de las fuerzas de policía, el Gobierno indica que la policía se hallaba fuera de la sala de reunión por lo que pudiese ocurrir, ya que los sindicalistas de la KCTU habían ocupado ilegalmente la sala de reuniones durante la sesión plenaria el día anterior (el 28 de junio) de forma que se había interrumpido la sesión. Así pues, las aseveraciones de los sindicatos según las cuales la reunión se había mantenido bajo amenazas son falsas.

VII. Postura del Gobierno respecto del 340.º informe del Comité de Libertad Sindical (marzo de 2006)

674. El Gobierno de la República de Corea se siente muy decepcionado y preocupado por el hecho de que el 340.º informe del Comité de Libertad Sindical fuera considerablemente parcial y de que en algunos de sus pasajes el Comité aceptase las pretensiones de los sindicatos sin facilitarse pruebas fehacientes que las corroborasen, y por el hecho de que en él se criticase al Gobierno de la República de Corea.

675. Respecto a la información solicitada por el Comité sobre los miembros del KGEU despedidos, el Gobierno indica que Kim Sang-Geol, Oh Myeong-Nam y otras personas fueron halladas culpables por los tribunales. Por este motivo fueron automáticamente retiradas del servicio público de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Funcionarios Públicos de las Administraciones Locales. Respecto a la acción administrativa en que intervinieron Ko Gwang-Sik, Han Seok-Woo, Kim Young-Gil, Kang Dong-Jin, Kim Jong-Yeon y otras personas, el Gobierno facilita la información siguiente:

Nombre y apellido (grado)	Fecha de la reprimenda	Motivos de la reprimenda	Resultados	Recursos	Acción judicial	Situación actual
Han Seok-Woo (Busan, grado 7)	Diciembre de 2002	Liderar la organización de la KAGEWC y la celebración de reuniones ilegales	Destitución	Sobreseimiento del caso (julio de 2003)	– Primer juicio: un año de prisión con dos años de suspensión de la ejecución de la pena/multa de 500.000 wones coreanos (febrero de 2003) – Segundo juicio: multa de 10 millones de wones coreanos (noviembre de 2003)	Sobreseído
Ko Gawng-Sik (Incheon, grado 7)	Diciembre de 2002	Liderar la organización del KGEU	Destitución	Sobreseimiento del caso (marzo de 2003)	– Primer juicio: sobreseimiento del caso (julio de 2003) – Segundo juicio: sobreseimiento del caso (julio de 2003) – Tercer juicio: sobreseimiento del caso (noviembre de 2006)	Sobreseído
Oh Myeong-Nam (Incheon, grado 8)	Diciembre de 2002	Liderar la organización de la KAGEWC, etc.	Destitución	Suspensión por un período de dos meses (febrero de 2003)	– Primer juicio: un año de prisión con dos años de suspensión de la ejecución de la pena (julio de 2003) – Segundo juicio: sobreseimiento del caso (septiembre de 2003) – Tercer juicio: sobreseimiento del caso (diciembre de 2003)	Sobreseído (retiro automático)
Kim Jong-Yeon (Gyeonggi, grado 7)	2005	Acciones colectivas ilegales, insubordinación, abandono de puesto	Despido	Sobreseimiento del caso (marzo de 2005)	– Primer juicio: sobreseimiento del caso (enero de 2006) – Segundo juicio: causa <i>sub júdice</i>	Sobreseído
Kim Sang-Geol (Chungbuk, grado 7)	Diciembre de 2002	Acciones colectivas ilegales	Destitución	Sobreseimiento del caso (agosto de 2003)	– Primer juicio: sobreseimiento del caso (julio de 2004) – Segundo juicio: desistimiento	Sobreseído

Nombre y apellido (grado)	Fecha de la reprimenda	Motivos de la reprimenda	Resultados	Recursos	Acción judicial	Situación actual
Min Jeom-Gi (Jeonnam, grado 6)	Diciembre de 2002	Acciones colectivas ilegales	Destitución	Suspensión por un período de dos meses (septiembre de 2003)	– Primer juicio: diez años de prisión con dos años de suspensión de la ejecución de la pena (febrero de 2005) – Segundo juicio: sobreseimiento del caso (junio de 2005)	Sobreseído (retiro automático)
Kim Young-Gil (Gyeongnam, grado 6)	Noviembre de 2004	Injerencia política, acciones colectivas ilegales	Despido	Sobreseimiento del caso (noviembre de 2006)	– Primer juicio: por incoar	Sobreseído
Kang Dong-Jin (Gyeongnam, grado 7)	Enero de 2005	Acciones colectivas ilegales	Despido	Sobreseimiento del caso (octubre de 2005)	– Primer juicio: sobreseimiento del caso (junio de 2006) – Segundo juicio: <i>sub júdice</i>	Sobreseído

676. Respecto al recurso de Kwon Young-Gil, antiguo presidente de la KCTU quien el 11 de enero de 2006 había sido condenado a abonar una multa de 15 millones de wones coreanos, se presentó un recurso ante la Corte Suprema y el caso está *sub júdice*. Respecto a Oh Young-Hwan (presidente del Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Urbano de Busan) y Yoon Tae-Soo (primer director ejecutivo de política del Sindicato del Sector Financiero de Corea), el Gobierno indica que respeta las recomendaciones de la OIT y procura reducir al mínimo las penas, como las detenciones, incluso en caso de huelga ilegal si en ésta no ha habido violencia. Oh Young-Hwan fue condenado a abonar una multa de 10 millones de wones coreanos en el segundo juicio celebrado el 18 de junio de 2004. La multa fue finalmente confirmada en el tercer juicio, el 15 de octubre de 2004, después de que la Corte Suprema desestimase el recurso incoado. Yoon Tae-Soo fue condenado a un año de prisión con tres años de suspensión de la ejecución de la pena en el primer juicio el 2 de septiembre de 2003. Sus recursos presentados ante un alto tribunal y el Tribunal Supremo fueron desestimados y las condenas confirmadas el 12 de noviembre de 2004.

677. Además, respecto al KGEU, el Gobierno se muestra preocupado por el hecho de que, en su informe, el Comité de Libertad Sindical considerara las actividades ilegales del KGEU, como las huelgas e intervenciones políticas, como actividades sindicales legítimas y por el hecho de que se expresara como si el Gobierno hubiera suprimido dichas actividades. Respecto al derecho de huelga de los funcionarios públicos (véanse el párrafo 781, *a*), *iii*), *f*), *g*), y los párrafos 764 y 766 del 340.º informe del Comité de Libertad Sindical), el Gobierno recuerda que, por ahora, el Comité ha confirmado siempre y de manera inequívoca que «el derecho de huelga solamente puede restringirse en el caso de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado». El Gobierno no se aviene a creer que el razonamiento del Comité haya perdido congruencia sólo en el caso del KGEU. Sin embargo, a diferencia de la postura mencionada anteriormente y de lo recomendado para otros países Miembros, la recomendación que el Comité formuló en su 340.º informe indica que el Gobierno de la República de Corea debería otorgar, sin excepción alguna, el derecho de huelga a los funcionarios públicos (definidos *strictu sensu* como funcionarios públicos que trabajan para el Gobierno). De no ser así, al menos la recomendación mantiene el riesgo de mala interpretación. Sobre todo, parece que las conclusiones del Comité resultaron principalmente de la mala comprensión

del sistema de la función pública de la República de Corea y de las cuestiones pendientes en relación con el KGEU.

- 678.** En primer lugar, los miembros del KGEU son «funcionarios del Estado profesionales» y «funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado». El sistema de la función pública de la República de Corea se compone de funcionarios del Estado profesionales que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y se rigen por la Ley de Funcionarios Públicos. En virtud de la nueva Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, dichos funcionarios del Estado gozan de los derechos de sindicación y de negociación colectiva aunque se ha limitado el derecho de acción colectiva. Los miembros del KGEU se subsumen en esta categoría específica de funcionarios del Estado y tienen por tanto la consideración de funcionarios del Estado profesionales, que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Por otra parte, el derecho de acción colectiva ya ha sido reconocido para aquellos funcionarios contratados para realizar trabajos físicos que desempeñan funciones de autoridad en nombre del Estado, esto es, los servicios de correos y el Centro Médico Nacional.
- 679.** En segundo lugar, los miembros del KGEU se diferencian de los empleados del Estado. En el Gobierno hay empleados del Estado que no son funcionarios del Estado profesionales. Aunque trabajan en la organización del Estado, no se rigen por la legislación administrativa. Por tanto, estos empleados del Estado no quedan sujetos a la Ley de Funcionarios Públicos ni a la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. Antes bien, ya se han garantizado sus tres derechos laborales (de sindicación, negociación colectiva y huelga), con inclusión de la acción colectiva, de conformidad con la legislación general del trabajo. Tienen su propio sindicato y no están afiliados al KGEU. Por ejemplo, los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo (afiliados a un sindicato) se rigen por la legislación aplicable a los funcionarios públicos y la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, y se les deniega el derecho de acción colectiva. En cambio, los empleados del Estado (que no se rigen por la legislación administrativa) y los empleados sometidos a la legislación laboral y que trabajan en centros de empleo del Ministerio tienen garantizados todos sus derechos laborales en virtud de la legislación general del trabajo (por ejemplo, el Sindicato de Consejeros de Empleo del Ministerio de Trabajo fue a la huelga y suscribió convenios colectivos con el Ministerio en 2003). A este respecto, el KGEU adoptó el concepto inglés de «government employee» («empleado del Estado»), el cual es equívoco. La traducción correcta del concepto coreano al inglés es «Korean Government Officials' Trade Union» («Sindicato Coreano de Funcionarios del Estado»). En realidad, así se denomina a sí mismo el KGEU en la República de Corea, lo cual implica que sus afiliados se diferencian de los empleados del Estado.
- 680.** En tercer lugar, en la República de Corea la cuestión de los servicios esenciales/no esenciales no guarda relación alguna con el tema de los funcionarios del Estado. Dicho de otro modo, sólo empresas dirigidas por el Estado como las centrales eléctricas o los ferrocarriles y empresas privadas como hospitales, refinerías o empresas de suministro de petróleo, donde se reconocen los tres derechos fundamentales, aunque tienen una influencia directa en la vida y la seguridad de la población, tienen la consideración de servicios públicos esenciales. Los trabajadores empleados en los servicios públicos esenciales/no esenciales se rigen todos por la legislación general del trabajo, de modo que por definición ningún afiliado al KGEU interviene en la prestación de servicios públicos esenciales/no esenciales.
- 681.** En cuarto lugar, los afiliados al KGEU son funcionarios públicos cuyo derecho de huelga cabe limitar con arreglo a las normas de la OIT. Por tanto, la conclusión del Comité no es correcta, ni en el contexto fáctico ni en el legislativo. Según se desprende de las conclusiones del Comité, éste parece creer erróneamente que los afiliados al KGEU son

empleados del Estado a quienes se reconocen los tres derechos laborales o bien considerar que los afiliados al KGEU están contratados en los servicios públicos esenciales con arreglo a la legislación laboral. El Comité también parece calificar de actividades sindicales legítimas las huelgas realizadas por el KGEU para reivindicar el derecho de huelga «sus actividades destinadas a lograr un reconocimiento más amplio de los derechos sindicales...», «los funcionarios públicos deben gozar del derecho de huelga...» (párrafos 766 y 781, *f*) y «pide al Gobierno que se abstenga de todo acto de injerencia en las actividades de...» (párrafo 781 *g*). Para llegar a una conclusión como esta, deben darse por supuestos el reconocimiento necesario del derecho de huelga al KGEU y la legitimidad de las huelgas del KGEU.

- 682.** En el caso de los funcionarios públicos cuyo derecho de huelga se restringe, sus actividades destinadas a adquirir ese derecho, como el recabar internamente opiniones, expresar externamente esas opiniones o recurrir a la población en general, pueden autorizarse, pero deben diferenciarse de las medidas de acción colectiva.
- 683.** Entre tanto, atendiendo a las recomendaciones formuladas por el Consejo de Administración en marzo de 2006, de las que el Gobierno de la República de Corea discrepa, el KGEU sigue formulando reivindicaciones indebidas cuando pide que los funcionarios públicos, excepto aquellos que realicen trabajos esenciales, gocen universalmente del derecho de acción colectiva (huelga). Lo que entienden por trabajo esencial se diferencia claramente del concepto de servicios públicos esenciales. Además, resulta imposible determinar si el trabajo realizado por los funcionarios públicos es esencial o no lo es.
- 684.** En quinto lugar, el Comité debería motivar por qué las huelgas del KGEU son legítimas. El Gobierno toma nota en particular de lo indicado en el párrafo 764. Respecto de la legitimidad de la huelga realizada el 14 de noviembre de 2004, el Comité parece sostener que el derecho de huelga del KGEU debe reconocerse porque ni sus afiliados son funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado ni están contratados en servicios públicos esenciales. Sin embargo, es de lamentar que el Comité no pudiera corroborar esta argumentación. Antes de formular conclusiones sobre la cuestión del KGEU, el Comité debería haber determinado claramente los motivos por los cuales consideraba a los funcionarios públicos del KGEU como funcionarios cuyo derecho de huelga no quedaba restringido, es decir, por qué les consideraba como funcionarios públicos que ejercían funciones de autoridad pública.
- 685.** El Gobierno desconoce la condición jurídica que en el trabajo ostenta cada uno de los miembros del KGEU porque este último, que, requiere que se le reconozca el derecho de huelga, se niega a registrarse ante las autoridades de conformidad con la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. Sin embargo, atendiendo a las normas que el Comité ha venido aplicando hasta ahora, al menos la mayoría de los miembros y de los dirigentes del KGEU que protagonizan la controversia con este sindicato parecen tener la consideración de funcionarios públicos cuyo derecho de huelga cabe limitar. Incluso en el caso de que algunos miembros a lo sumo no entrasen en la categoría de funcionarios públicos cuyo derecho de huelga cabe restringir, el hecho de que el KGEU iniciase una huelga general, reivindicando el derecho de huelga prescrito por la Ley de Ajuste de Sindicatos y Relaciones Laborales, no podía considerarse como una acción colectiva legítima. Por tanto, el Gobierno desearía destacar que, para evitar mayor confusión, el Comité debería aclarar su postura sobre el derecho de huelga.
- 686.** Respecto a la naturaleza del KGEU, el Gobierno recuerda que, según el Comité, debería considerarse como sindicato legítimo por habersele removido todos los obstáculos institucionales tras la aprobación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, y aclara que el KGEU no puede considerarse nunca

como sindicato legítimo mientras solicite el derecho de huelga, se niegue a registrarse ante las autoridades de conformidad con la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, emprenda luchas políticas ilegales y violentas, y vulnere los principios de la Constitución y la legislación aplicable a los funcionarios y a las elecciones. Muchas secciones locales del KGEU ya han expresado la voluntad de emprender actividades legítimas de conformidad con la legislación y de registrarse ante las autoridades previa celebración de votaciones al respecto entre sus afiliados, a fin de que sus actividades sindicales legítimas estén realmente protegidas por la legislación y los principios aplicables.

- 687.** Respecto al derecho de sindicación de los bomberos de grado 5 o superior (párrafo 781, *a*, i) y ii)), el Gobierno considera que, en vista de su condición jurídica singular, la índole pública de su trabajo y la singularidad de las relaciones profesionales de los funcionarios públicos de la República de Corea, el derecho de sindicación ha quedado limitado para algunos funcionarios públicos de conformidad con la Constitución y la legislación aplicable, así como con arreglo a las normas internacionales. Esa restricción no se considera excesiva en comparación con ejemplos legislativos de otros países. No puede considerarse excesivo que oficiales públicos, como los soldados, los policías o los bomberos, que realizan una labor decisiva para mantener las funciones nacionales, como la de garantizar la seguridad nacional, o proteger la vida y la seguridad de la población, y llevan uniforme en el trabajo, vean limitados sus derechos de afiliación. Los funcionarios públicos de grado 5 o superior tienden a participar directamente en las principales tomas de decisión y ocupar cargos directivos, lo cual caracteriza al sistema de la función pública, sumamente jerarquizado de la República de Corea. En vista de cuanto antecede, no pueden afiliarse a un sindicato. Esta exclusión también se ajusta al Convenio de la OIT que permite restringir el derecho de sindicación en la legislación nacional a aquellas personas «que toman las decisiones políticas o aquellas que ocupan puestos directivos de muy alto nivel».
- 688.** Con respecto a la solicitud de reexamen de las demandas incoadas contra Kim Young-Gil y Ahn Byeong-Soon, el Gobierno indica que resultaría inadecuado por las razones que se exponen a continuación. En primer lugar, Kim Young-Gil y Ahn Byeong-Soon entran en la categoría de los funcionarios públicos cuyo derecho de huelga está limitado, al igual que el de los demás funcionarios públicos del KGEU. Tanto los unos como los otros son responsables de planificar las políticas para sus ministerios y ejercen funciones de autoridad en nombre de los mismos. Por tanto, según se mencionó anteriormente, el prejuicio del Comité de que los afiliados al KGEU son funcionarios públicos cuyo derecho de huelga debería reconocerse es erróneo tanto en el contexto fáctico como en el legislativo. En segundo lugar, el Gobierno de la República de Corea desearía destacar que el Comité indicó claramente en otros casos que las sanciones disciplinarias, como el despido, de los funcionarios públicos que realizan acciones colectivas cuando se les ha restringido el derecho de huelga, no son contrarias a los principios de la libertad sindical (caso núm. 1528, 291.^{er} informe). En tercer lugar, el Comité declaró que fueron perseguidos por sus actividades encaminadas a obtener el reconocimiento de su sindicato en violación de la Ley de Funcionarios Públicos del Estado, lo cual es falso tanto desde el punto de vista fáctico como del legislativo. Emprendieron huelgas para reivindicar su derecho de huelga en vez de lograr el reconocimiento de su sindicato, lo cual era y sigue siendo manifiestamente contrario a la legislación aplicable a los funcionarios, y también se injirieron en actividades políticas vulnerando la legislación electoral. Aunque la vigente Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos fue promulgada en enero de 2005, ya había sido prometida a la nación en el marco de una campaña (garantía del derecho de sindicación y del derecho de negociación colectiva) durante las elecciones presidenciales de 2002, y con el anuncio de un proyecto de decreto-ley en junio de 2003, se reorganizó el reconocimiento del derecho de sindicación de los funcionarios públicos. Con todo, incluso después del anuncio de ese proyecto

cometieron actos ilegales, como el anunciar una huelga, celebrar elecciones con miras a una huelga y llevar a cabo esta última para reivindicar el derecho de huelga. En cuarto lugar, a este respecto, el Gobierno de la República de Corea pide al Comité que explique los siguientes particulares: i) ¿acaso no considera el Comité a Kim Young-Gil y Ahn Byeong-Soon como funcionarios públicos cuyo derecho de huelga queda limitado? de ser así, ¿con qué fundamento? ii) y, de tener la consideración de funcionarios públicos cuyo derecho de huelga está restringido, ¿acaso se considera como una violación de la libertad sindical el hecho de despedirles y procesarles por acción colectiva ilegal, como huelgas o injerencias ilegales en actividades electorales?

689. Respecto de los párrafos 781, g), y 767 del 340.º informe del Comité, en el que se pedía al Gobierno que formulase sus opiniones sobre la prohibición de injerencia en las actividades del KGEU y los alegatos de la CIOSL (15 de noviembre de 2004) acerca de la cuestión de los sindicalistas en huelga que fueron lesionados durante su detención, y la cuestión de la campaña antisindical llevada a cabo por el MOGAHA, el Gobierno indica que dejó bien claro que ni se injirió en actividades sindicales legales ni las obstaculizó, y que tampoco tenía intención de hacerlo. Cuando el Gobierno vela por la aplicación de la ley para tratar las manifestaciones ilegales y violentas de algunos grupos de trabajadores, como la KCTU y el KGEU, es posible que se causen involuntariamente algunas lesiones durante enfrentamientos físicos entre manifestantes y la policía. Pero contrariamente a lo que se pensaba, en realidad, también muchos policías resultaron lesionados por los actos de violencia de los manifestantes. No es cierto que el MOGAHA lanzase a finales de 2004 una «nueva campaña de aires nuevos» dirigida contra el KGEU para «fomentar una reforma de la cultura sindical, centrándose en constituir consejos profesionales y grupos saludables de trabajadores». El Festival de Hanmadang para la Armonía y la Comprensión, organizado por el consejo profesional del MOGAHA, se celebró el 21 de diciembre de 2004. Se consideró sin razón que este evento había sido organizado por el MOGAHA con el fin de reunir todos los consejos profesionales de funcionarios del Estado de toda la nación.

690. Respecto a las recomendaciones del Comité sobre los sindicatos de trabajadores del sector de la construcción, y en particular a la detención de algunos dirigentes de sindicatos de trabajadores locales de la construcción por chantajear a los empleadores y extorsionarles dinero, el Gobierno facilita información adicional para complementar la respuesta que ya presentó el 28 de febrero de 2005, y explicar su postura respecto al 340.º informe del Comité de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales visitaron varias obras de construcción de apartamentos con las que no tenían relación de empleo alguna, extorsionaron o intentaron extorsionar dinero pretextando convenios colectivos y amenazaron a los directores de los proyectos que se negaban a acceder a su solicitud. Fueron condenados por chantaje por los tribunales de distrito y los recursos incoados ante un alto tribunal se hallan hoy *sub júdice*. Habida cuenta de las diversas pruebas reunidas por las autoridades competentes y de los actos reconocidos por los tribunales, lo que estas personas hicieron y solicitaban puede considerarse a duras penas como actividades sindicales legítimas y como retribución de los delegados sindicales aceptables en virtud de las normas sociales.

691. Las razones de que fueran sancionados obedecieron a las siguientes acusaciones de chantaje:

- i) los dirigentes sindicales no trabajaban ni para el contratista principal ni para un subcontratista local, no tenían relación de empleo alguna con las obras de construcción ni trabajaban en ellas. Ellos mismos se nombraron dirigentes sindicales y visitaron un grupo de obras donde fueron a solicitar la firma de convenios colectivos exigiendo dinero en concepto de cánones de actividad;

- ii) cuando se les pidió que presentasen una lista de afiliados, los dirigentes sindicales no lo hicieron. Incluso cuando en los lugares de esas obras no se aceptó entregar dinero por no haber en ellos dirigentes sindicales, declararon que, independientemente de que hubiera afiliados o no, debían firmarse los convenios colectivos y exigieron de esas obras que ingresasen 400.000 wones coreanos a sus cuentas bancarias en concepto de cánones de actividad cada mes. También amenazaron a esas obras de construcción diciendo que si no se avenían a pagar ese dinero, deberían afrontar varios cargos por vulneraciones, incluso la falta de equipo de seguridad, y que informarían a su oficina laboral regional además de enviarle las fotografías pertinentes;
- iii) los dirigentes sindicales que pretendían obtener dinero de la dirección no se preocupaban en realidad mucho por la firma de los convenios colectivos. Incluso después de esta firma no volvieron a aparecer por esas obras de construcción para supervisar la seguridad laboral, pues ya habían cobrado el dinero que se les había prometido;
- iv) si en las obras de construcción se negaban a abonar el dinero, los dirigentes sindicales coartaban su funcionamiento organizando sentadas, cerrando el acceso de los trabajadores al lugar de trabajo o dificultando la utilización de las máquinas, lo cual causaba retrasos en los plazos de construcción;
- v) si las obras de construcción no aceptaban sus reivindicaciones, los dirigentes sindicales tomaban fotografías de cualquier violación, como el hecho de no llevar casco de seguridad (lo cual es una obligación que los propios dirigentes sindicales deben cumplir), e informaban al Ministerio de Trabajo y demás organizaciones competentes, o incluso presentaban falsos informes sin comprobar los hechos, como si en esas obras de construcción se hubieran vulnerado las medidas de seguridad obligatorias;
- vi) algunos de los lugares de trabajo sobre los que informaron fueron sancionados por sus violaciones, previa investigación por las autoridades. Otros informes resultaron ser fraudulentos, de forma que los sindicatos fueron sancionados por falsa acusación. Muchos de los lugares de trabajo aceptaron las reivindicaciones por temor a ser objeto de tratos desfavorables a raíz de las acusaciones, como retrasos en la construcción o la prohibición de licitar para contratos de construcción del Estado, de forma que los capataces (supervisores enviados por una empresa constructora para supervisar las obras) o los gestores de las obras (así como sus asistentes) firmaban los convenios colectivos e ingresaban el dinero en las cuentas correspondientes, y
- vii) los dirigentes sindicales extorsionaban dinero en concepto de cánones de actividad en muchos lugares de construcción sistemáticamente todos los meses (algunos pagaron una sola vez). Muchos dirigentes sindicales utilizaban cuentas de bancos privados para percibir el dinero de las empresas. La mitad de ellos gastaban ese dinero a efectos personales que nada tenían que ver con el sindicato. La otra mitad se repartía el dinero y se lo gastaba con fines personales y no para sus actividades sindicales. El Sindicato de Trabajadores de la Construcción Cheonan/Asan extorsionó 42.550.000 wones coreanos (o sea 42.000 dólares de los Estados Unidos) e intentaron extorsionar 6,99 millones de wones coreanos (7.000 dólares de los Estados Unidos) al mes en 22 lugares de obras de construcción entre diciembre de 2004 y junio de 2006.

692. Con respecto a esta cuestión, el Gobierno de la República de Corea reafirma la postura que manifestó en la 295.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT y expresó su profunda preocupación por la conclusión y las recomendaciones formuladas en el 340.^o informe del Comité de Libertad Sindical. Es sumamente defraudante que el Comité, que sin embargo había mantenido una actitud prudente respecto a las cuestiones pendientes

ante los tribunales, por ejemplo pidiendo información, recomendase en el párrafo 781, *h*), que el Gobierno de la República de Corea reconsiderase el procesamiento y la condena de los afiliados al sindicato de la construcción y les indemnizasen. (En la República de Corea, el poder ejecutivo no puede adoptar medidas administrativas para invalidar las sentencias del poder judicial.) El Gobierno desearía destacar que esas recomendaciones del Comité, especialmente las relativas a las cuestiones que se hayan hoy *sub júdice*, podrían considerarse como un acto de injerencia en el principio de la democracia y de la independencia del poder judicial y de sus actuaciones.

693. En lo referente a las sentencias judiciales (párrafos 706 y 707, 772 y 781, *h*), *i*), del informe), el Gobierno ya ha explicado por qué las reivindicaciones de los sindicatos carecen en gran medida de fundamento. En dicha respuesta se facilita información adicional para demostrar que las afirmaciones que los sindicatos formularon respecto de las sentencias judiciales vinculadas al Sindicato de Trabajadores de la Construcción Daejeon/Chungcheong (seis personas) y al Sindicato de la Construcción Cheonan/Asan (dos personas) son falsas desde el punto de vista fáctico. Sus reivindicaciones se citan con base en el informe del Comité (párrafos 772 y 781, *h*), *i*), del 340.º informe). En primer lugar, los sindicatos pretendían que el Tribunal de Distrito de Daejeon había pronunciado una sentencia leve contra los delegados del sindicato de la construcción el 16 de febrero de 2004, al resolver que no eran personalmente responsables porque habían gastado el dinero percibido en concepto de «cánones de actividad» en beneficio de su organización. Sin embargo, contrariamente a lo argumentado por el sindicato, la sentencia del tribunal no tenía ese tenor. En lo referente al chantaje y a las acusaciones habituales de chantaje que la Fiscalía del Estado presentó contra los delegados sindicales, el tribunal se limitó a decir que «aunque se considera a los delegados sindicales culpables de chantaje, su extorsión de dinero no constituye un acto de chantaje habitual al ser cometido de conformidad con la política de la organización más que como un hábito personal». «El término «hábito» se utiliza para describir la índole del sujeto activo. De modo que el hecho de que éstos reiterasen el mismo delito en varias ocasiones no es en sí suficiente para considerar que su acto fue habitual. Además, reclamaron los cánones de actividad también con arreglo a la política de su sindicato. Por tanto, no hay fundamentos para considerar que su acto fuera habitual en términos de motivos, circunstancias y antecedentes penales» [Tribunal de Distrito de Daejeon, a 16 de febrero de 2004, Tribunal Local de Cheonan, a 27 de agosto de 2004, 8.27, etc.].

694. En segundo lugar, los sindicatos pretendían que el tribunal había resuelto que el convenio colectivo acordado entre el contratista principal y el sindicato se aplicaría tan sólo al contratista principal y a los afiliados sindicales interesados. Sin embargo, esta pretensión es falsa. Antes bien, el tribunal reconoció que incluso cuando un contratista principal no tenía relación de empleo directa con los jornaleros de la construcción, en algunos casos el contratista principal comparte la responsabilidad de la negociación colectiva con ellos. Ello no obstante, los delegados sindicales fueron declarados culpables porque sus actos y el hecho de recibir dinero se consideraron como delito de extorsión según se indicó anteriormente. El 15 de septiembre de 2004, el Tribunal de Distrito de Daejeon resolvió (2004, núm. 583), en particular lo siguiente:

Pese a que el contratista principal no tiene un contrato de empleo directo con los jornaleros de la construcción, si el contratista principal se halla en una situación que le permita de manera realista y específica regir las condiciones de trabajo fundamentales de dichos trabajadores hasta el punto de identificarse con el subcontratista que es el verdadero empleador de los trabajadores, el contratista principal puede ser considerado como empleador de dichos trabajadores y, por tanto, ser responsable de negociar colectivamente con ellos.

695. En tercer lugar, la CIOSL, entre otros, pretendió que el vicepresidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Cheonan/Asan, Rho Seon-Kyun, que se afilió en agosto de 2003, había sido procesado por error y multado a la ligera por algo que había

sucedido antes de su afiliación. Una vez más, esto no es cierto. El tribunal condenó a Rho Seon-Kyun a una multa, al considerarse que se había afiliado al sindicato el 1.º de agosto de 2003 y había extorsionado 9.450.000 wones coreanos a 19 lugares de construcción entre el 1.º de agosto y finales de septiembre de 2003, obligándoles a ingresar dinero en su propia cuenta bancaria. Por otra parte, el presidente del sindicato, Park Young-Jae, acusado de chantaje colectivo por las noches, fue condenado a un año de prisión. Después de la condena, fue inmediatamente detenido en el tribunal porque en aquel momento gozaba de una suspensión condicional de pena después de haber sido condenado a ocho meses de prisión con dos años de suspensión de la ejecución por diversos cargos el 9 de julio e 2003. A diferencia de otros dirigentes sindicales, Park fue condenado a un año de prisión y detenido en el tribunal por cometer otro delito durante el período de suspensión condicional de su pena (véase párrafo 781, *h*) del informe).

696. Según se indicó anteriormente, los tribunales de cada instancia reconocieron que todos los dirigentes sindicales habían sido declarados culpables de amenaza y coacción. Fueron condenados por chantaje, chantaje colectivo por las noches, tentativa de chantaje, etc. (pero no por delito de chantaje habitual) en virtud del Código Penal y de la Ley de Penas por Violencia, etc. Todos ellos, salvo Park Young-Jae, que había sido detenido en el tribunal, fueron condenados a una pena de ocho meses a un año de prisión con suspensión de la ejecución de la condena, y liberados o multados. Sus causas están todavía pendientes ante el Tribunal de Segunda Instancia o ante el Tribunal Supremo.

- Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daejeon/Chungcheong (seis personas)
 - Primera instancia (Tribunal de Distrito Daejeon, 16 de febrero de 2004): las seis personas, incluido Lee Seong-Hui, fueron liberadas después de ser condenadas a penas de diez meses a un año de prisión, con dos años de suspensión de la ejecución de la pena.
 - Segunda instancia (15 de septiembre de 2004): las seis personas fueron condenadas a penas de seis a ocho meses de prisión, con dos años de suspensión de la ejecución de la pena.
 - Tercera instancia (25 de mayo de 2006): los recursos interpuestos ante la Corte Suprema fueron desestimados.
- Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Cheonan/Asian (dos personas)
 - Primera instancia (Tribunal Local de Cheonan, 27 de agosto de 2004): Park Young-Jae fue detenido en el tribunal tras haber sido condenado a un año de prisión. Rho Seon-Kyun fue multado.
 - La condena fue finalmente confirmada por la Corte Suprema el 25 de mayo de 2006.
- Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Gyeonggi Oeste (nueve personas)
 - Primera instancia (Tribunal de Distrito de Suwon): tres personas, incluido Kim Ho-Jung, fueron condenadas a penas de ocho meses a un año de prisión, con dos años de suspensión de la ejecución de la pena. Las seis personas restantes fueron multadas (3 millones de wones coreanos — o sea unos 3.000 dólares de los Estados Unidos).
 - El caso sigue pendiente ante el Tribunal de Segunda Instancia.

- 697.** Las conclusiones formuladas anteriormente por el Comité sobre este caso (párrafos 778 y 779 del 340.º informe) equivalen a una simplificación extrema de las circunstancias generales y el Gobierno no puede coincidir con ellas. Algunos sindicatos locales de trabajadores de la construcción fueron constituidos hace tiempo, y existen y funcionan desde entonces. El Gobierno ha prestado apoyo a los sindicatos de trabajadores de la construcción tanto en la negociación colectiva como en el plano financiero. Por tanto, no había motivo para que el Gobierno bloquease la constitución de esos sindicatos. Los dirigentes sindicales fueron procesados y condenados por los tribunales porque, en vista de las circunstancias generales y en particular del objetivo de esos sindicatos, las condiciones en que se firmaron los convenios colectivos, el comportamiento y los métodos que adoptaron en lo que ellos denominan negociación colectiva, constituyen en realidad una amenaza destinada a extorsionar dinero y no actividades de negociación colectiva aceptables en virtud de las normas sociales. En las tres regiones mencionadas anteriormente, y en las obras de construcción de otras regiones, no es en la práctica de recibo que los sindicatos pidan dinero a los empleadores durante las negociaciones. Los dirigentes sindicales se dirigían exclusivamente a las obras de construcción de apartamentos, no sólo porque allí les resultaba relativamente fácil extorsionar dinero, sino también porque son muchos esos lugares de forma que pueden conseguir de cada uno importes de dinero, aun relativamente modestos.
- 698.** Además, según revelaron las autoridades judiciales en las investigaciones y los juicios, los dirigentes sindicales se habían negado a mostrar la lista de sus afiliados y habían exigido la firma de un convenio colectivo y el abono de cánones de actividad con independencia de que en el lugar de las obras hubiera afiliados al sindicato o no los hubiera. Ello demuestra que sus actos iban destinados exclusivamente a extorsionar dinero. También informaron de violaciones cometidas solamente en los lugares de obras que se negaban a pagar dinero y ni siquiera tuvieron reparos en redactar informes falsos. Utilizaron métodos ilegales, como la visita en grupo de lugares en obras para amenazar a los administradores, el bloqueo de las entradas a las obras, la provocación de molestias en las oficinas e insultos a la dirección. Con base en la información detallada de que se dispone sobre las circunstancias generales de estos sucesos, incluidos los argumentos esgrimidos por los dirigentes sindicales durante el juicio y los resultados de las investigaciones de las autoridades competentes, los tribunales resolvieron acerca de si los actos de los dirigentes sindicales eran o no actos de amenaza a los empleadores de los proyectos de construcción de apartamentos. Los casos vinculados seguían ahora pendientes ante algún alto tribunal o se han cerrado, de modo que sería aconsejable dejar las sentencias en manos de los tribunales independientes.
- 699.** En relación con los aspectos legislativos del caso, el Gobierno indica que el pago de un salario a los dirigentes sindicales por los empleadores iba a prohibirse a partir de principios de 2007 con el afán de mejorar las prácticas, hoy irracionales, de los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena. Del mismo modo, resuelto a autorizar el pluralismo sindical a partir de 2007, el Gobierno lo fomenta activamente. Con todo, la prohibición de pagar una retribución a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena se convirtió en una carga para los sindicatos, mientras que el pluralismo sindical se convirtió en una carga para los empleadores. Por tanto, los trabajadores y la dirección acordaron aplazar la aplicación de esos dos sistemas. Respecto del acuerdo convenido entre ellos, el Gobierno no pudo menos de decidir aplazar su aplicación.
- 700.** La prohibición del pago de sueldos a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena y la instauración del pluralismo sindical a escala empresarial son cuestiones que podrían implicar cambios significativos en las relaciones laborales en general en la República de Corea. Los trabajadores y la dirección no estaban suficientemente preparados para abordar la introducción del pluralismo sindical el 1.º de enero de 2007, para proceder al consiguiente ajuste de los cauces de negociación y para limitar el abono de salarios a los

dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena, y persistían divergencias de opiniones entre los trabajadores y la administración respecto de las medidas racionales que permitirían aplicar esos dos sistemas. Por tanto, se temía que la plena aplicación de esos sistemas inevitablemente provocaría conflictos entre los trabajadores y la administración, y confusión en los centros de producción industrial.

- 701.** Partiendo del principio de que las relaciones laborales estables son lo más importante para lograr la integración social y un desarrollo nacional sostenible, la Reunión de representantes tripartitos de alto nivel acordó conceder un período adicional hasta la aplicación efectiva de esos dos sistemas (el 11 de septiembre de 2006). Durante ese período, la comisión tripartita elaborará normas concretas y métodos de aplicación articulando un marco de discusión y deliberando intensamente sobre dos cuestiones controvertidas, a saber, cómo reducir al mínimo la confusión que podría originar la introducción del pluralismo sindical a escala empresarial y cómo lograr que los sindicatos sean, desde el punto de vista financiero, suficientemente independientes para retribuir a sus dirigentes sindicales.
- 702.** Además, respecto de la prohibición de intervención de terceros en caso de ausencia de notificación, el Gobierno indica que, con la aprobación del proyecto de ley sobre el fomento de las relaciones laborales por la Asamblea Nacional el 22 de febrero de 2006, esta prohibición quedó abolida para fortalecer la autonomía de los trabajadores y la administración, y para mejorar la legislación y las instituciones en consonancia con las normas internacionales.
- 703.** Respecto de la afiliación sindical de las personas despedidas y desempleadas, el Gobierno indica que, en vista de que en la República de Corea la mayoría de los sindicatos son de ámbito empresarial, los tribunales habían interpretado que las personas despedidas y desempleadas no eran trabajadores con derecho de afiliación al sindicato de la empresa correspondiente, ni podían ser elegidos en calidad de dirigentes sindicales. Como la comisión tripartita acordó autorizar a los desempleados a afiliarse a un sindicato de ámbito no empresarial en 1998, el proceso legislativo para enmendar la legislación vinculada fue dinamizado, aunque luego se estancó por completo. La comisión de investigación sobre el fomento de los sistemas de relaciones laborales propuso que las personas despedidas y desempleadas tuvieran derecho a afiliarse a un sindicato de ámbito sectorial o regional, dada la situación de las relaciones laborales imperante en la República de Corea, en la que las actividades sindicales se realizan principalmente a escala empresarial, la afiliación a un sindicato de ámbito empresarial deberían limitarse a los empleados de la empresa considerada (los sindicatos de ámbito sectorial y las federaciones sindicales deciden de manera autónoma cuáles son los criterios de afiliación).
- 704.** Con base en los resultados de los debates de la comisión tripartita, el Gobierno impulsó la legislación en el sentido de permitir a las personas desempleadas afiliarse libremente a un sindicato de ámbito no empresarial y participar en sus actividades, limitando sin embargo su posibilidad de afiliarse a un sindicato de ámbito empresarial. Con todo, en la Reunión de representantes tripartitos de alto nivel celebrada el 11 de septiembre de 2006 para promover la legislación y los sistemas de relaciones laborales, los grupos tripartitos convinieron en que la cuestión de permitir a la gente desempleada afiliarse a un sindicato y participar en elecciones a dirigentes sindicales se excluirán de la revisión de la legislación vinculada. Las medidas racionales para abordar la cuestión de permitir a esas personas desempleadas afiliarse a un sindicato se tratarán atendiendo a las resoluciones judiciales y mediante debates detenidos entre los trabajadores, la administración y el Gobierno.
- 705.** Respecto de la cuestión de la obstrucción a la actividad empresarial en virtud del Código Penal, el Gobierno la define como la «injerencia en las actividades económicas y sociales de otra persona difundiendo información falsa, utilizando planes engañosos o recurriendo a

la amenaza con la fuerza» (artículo 314 del Código Penal). La acusación de obstrucción a la actividad empresarial puede considerarse como un tipo de coacción encaminado a sancionar actos consistentes en provocar la acción o inacción de otra persona o en provocar que otra persona renuncie a ejercer un derecho en contra de lo dispuesto por la legislación, en el sentido de que está destinada a sancionar los actos de injerencia en las actividades de otra persona con recurso a la fuerza ilegal. La disposición sobre la obstrucción a la actividad empresarial tiene por objeto regular no ya las actividades laborales en sí, sino sancionar las acciones colectivas ilegales, como la negativa a trabajar so pretexto de una acción de reivindicación colectiva, lo cual en realidad obstaculiza las actividades del empleador y otras actividades económicas, amén de causar daños éstos.

706. En los demás países, cuando un sindicato impide a los trabajadores no sindicalizados y a los trabajadores de sustitución que realizan su trabajo, u obliga a sus afiliados a participar en acciones de reivindicación colectiva, se le penaliza por delito de coacción, etc. Aquí se trata de la misma lógica y del mismo mecanismo que los dispuestos acerca del delito de obstrucción a la actividad empresarial en la República de Corea sigue en su aplicación. En muchos casos, en las huelgas que se realizan en la República de Corea se emplean métodos ilegales y violentos, como la ocupación de los lugares de trabajo para impedir el acceso de los trabajadores a ellos, la destrucción de instalaciones, el abuso físico de directores y policías, y la injerencia física en la labor de los empleadores y demás trabajadores. En realidad, la mayoría de las razones por las que se detuvo a los trabajadores se relacionaban con actos violentos y el uso de armas peligrosas. Incluso aquellos que fueron detenidos por obstruir las actividades de la empresa eran en su mayoría dirigentes sindicales que habían reunido a afiliados al sindicato en un lugar y dirigieron un equipo de primera línea de sindicalistas para evitar que la gente abandonase la huelga y volviera a trabajar. También bloquearon el regreso de los sindicalistas al trabajo u ocuparon las instalaciones del lugar de trabajo por un período largo ejerciendo activamente amenazas recurriendo a la fuerza o cometiendo actos de violencia con barras de hierro, etc. Incluso en términos legales, en los demás países estas personas hubieran sido sancionadas con arreglo al Código Penal.

707. A este respecto, en virtud del apartado 1 del artículo 8 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. El Comité de Libertad Sindical también dejó bien sentado en su Recopilación de decisiones y principios que los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga (párrafo 598) que consistan en acciones de carácter delictivo. En vista de ello, no cabe considerar la sanción de los actos ilegales en virtud de la legislación nacional como un acto contrario a los principios de la libertad sindical. En lo referente a las recomendaciones de la OIT, el Gobierno de la República de Corea procura reducir al mínimo la aplicación de sanciones penales absteniéndose de proceder a detenciones incluso en los casos de huelga ilegal, siempre que en ésta no se produzcan actos de violencia.

708. Finalmente, en lo referente a las principales mejoras institucionales, el Gobierno indica lo siguiente:

- *Servicios públicos en que se limita el derecho de huelga:* Con la promulgación de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos, los servicios donde queda limitado el derecho de huelga pasaron de constituir meros servicios públicos a ser servicios públicos esenciales. Los bancos distintos del Banco de Corea y los servicios de autobuses urbanos quedaron excluidos del ámbito de los servicios públicos esenciales en 2001 y, desde entonces, el derecho de huelga ya no está limitado en ellas. En vista de que los proyectos de enmienda para mejorar las legislaciones y los sistemas aplicables a las relaciones laborales confirmaron

mediante el gran acuerdo tripartito de 11 de septiembre de 2006, fueron aprobados por la Asamblea General el 22 de diciembre de 2006, se abolió el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos surgidos en los servicios públicos esenciales donde se limitaba el derecho de huelga y se introdujo el requisito, en caso de huelga, de mantener los servicios mínimos y utilizar mano de obra de repuesto (cuya proporción no debería exceder del 50 por ciento del número de trabajadores participantes en la huelga). Ello permitió establecer un equilibrio armonioso entre el ejercicio del derecho de huelga y la protección de los intereses públicos.

- *Pluralismo sindical a escala no empresarial:* Con la promulgación de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales y de Sindicatos (TULRAA) en 1997, se reconocieron varios sindicatos. Sin embargo, el pluralismo sindical a escala empresarial estará autorizado a partir de 2010, en virtud del acuerdo tripartito suscrito el 11 de septiembre de 2006.
- *Intervención de terceros:* Con la promulgación de la TULRAA en 1997, se abolió la prohibición de toda intervención de terceros y se introdujo el requisito de notificación para la participación de terceros, en cuya virtud los terceros que no envíen esa notificación a las autoridades administrativas podrán ser objeto de sanciones penales. En vista de que los proyectos de ley de reforma para mejorar la legislación y los sistemas de relaciones laborales, resultantes del acuerdo tripartito de 22 de diciembre de 2006, fueron aprobados por la Asamblea Nacional, se derogaron por completo el requisito de notificación para la asistencia de terceros y las disposiciones penales conexas.
- *Garantía del derecho de sindicación del personal docente:* Con la promulgación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, entre ellos los del personal docente, en 1999, este personal empezó a ver garantizados sus derechos de sindicación y de negociación colectiva. En consecuencia, el Sindicato Coreano de Personal Docente y de la Educación fue legítimamente reconocido y funciona hoy activamente.
- *Reconocimiento de la KCTU como sindicato legal:* La KCTU había sido considerada como grupo ilegal desde su constitución el 11 de noviembre de 1999 por no haber cumplido los requisitos legales. Sin embargo, el 12 de noviembre de 1999 fue legalmente reconocida y logró una gran avanzada en la garantía del derecho de sindicación de los trabajadores.
- *Participación de los sindicatos en actividades políticas:* En 1998, la comisión tripartita convino en autorizar a grupos de trabajadores a participar en actividades políticas enmendando la legislación electoral y la relativa a la financiación de las actividades políticas. Con la revisión de la Ley sobre Elecciones a Cargos Políticos y a la Prevención de Prácticas Electorales Ilegales, en 1998, se autorizó a grupos de trabajadores a participar en campañas electorales y, en 1999, se les permitió donar fondos para que se destinasen a fines políticos. Con la revisión de la Ley sobre Elecciones a Cargos Políticos y la Prevención de las Prácticas Electorales Ilegales y la Ley de Financiación de Actividades Políticas, en 2000, la participación de grupos de trabajadores en campañas electorales quedó autorizada y estos grupos, distintos de los sindicatos de empresa, fueron autorizados para constituir un fondo separado y donar fondos con fines de actividades políticas.
- *Garantía de los derechos laborales de los funcionarios públicos:* En el gran acuerdo tripartito de febrero de 1998, los representantes tripartitos convinieron en autorizar paulatinamente la actuación de los sindicatos de funcionarios públicos. La Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos fue promulgada el 27 de enero de 2005 y entró en vigor el 28 de enero de 2006, previa

deliberación en la comisión tripartita, y previa celebración de audiencias públicas y de un análisis detenido en la Asamblea General. Gracias a ello, varios sindicatos de funcionarios públicos de ámbito central y local realizan hoy, legalmente, actividades sindicales.

VIII. Información adicional del Gobierno

709. En una comunicación de fecha 30 de abril de 2007, el Gobierno envía la siguiente información adicional. En cuanto a los alegatos del KGEU sobre la existencia de una nueva «campana de viento», el Gobierno señala que en un principio MOGAHA declaró que no tenía información sobre dicha campana. Sin embargo, recientemente afirmó que descubrieron documentos relativos a «medidas para resolver la cuestión del KGEU lo antes posible y para estabilizar y revitalizar la administración». Las medidas mencionadas fueron elaboradas para revigorizar y estabilizar la burocracia pública local tan pronto como sea posible resolviendo los conflictos y las divisiones en el seno de la burocracia pública local, originados en la cuestión del KGEU, incentivando la moral decaída de los empleados gubernamentales locales.

710. Las características principales incluyen:

- i) Continuar con la amplia reforma de la organización, creando una atmósfera conciliadora, cooperativa y amena en el lugar de trabajo (reforzando la red de trabajo horizontal entre el jefe, los gerentes y los empleados en general en cada entidad gubernamental); y estableciendo el fundamento que permita comenzar del modo más serio la reforma de la administración local (autorreflexión y reforma organizacional en esta nueva etapa).
- ii) Crear las bases para actividades sindicales sensatas: creando una asociación entre grupos de funcionarios públicos (activando canales de diálogo y de cooperación); y tomando medidas preparatorias adecuadas para el lanzamiento de sindicatos legítimos de funcionarios públicos (desarrollando organizaciones y personal que se especialicen en sindicatos y negociación colectiva).
- iii) Esforzándose por recuperar la confianza de la gente en la administración pública.

711. Actualmente existen 91 sindicatos (83.687 afiliados) de funcionarios públicos, de los cuales 42 están negociando colectivamente y 15 celebraron convenios colectivos mediante negociación con el Gobierno.

712. La KFGE, desde su inscripción en 2006, se ha estado preparando para la negociación con el Ministro de Administración y Asuntos Internos — el agente negociador del gobierno — para discutir condiciones de trabajo de importancia para los funcionarios públicos, incluyendo pensiones, la extensión de la edad de retiro, salarios, etc. Se espera que la negociación a nivel central entre el Gobierno y las organizaciones de funcionarios públicos agrupadas alrededor de la KFGE tendrán lugar por primera vez desde la creación de la República de Corea.

713. Aun en el seno del Sindicato de Empleados del Gobierno de Corea (KGEU), un número creciente de sus miembros piden que el mismo se convierta en un sindicato legal y que desarrolle sus actividades sindicales en el marco de la ley, al igual que cada vez más sindicatos que están organizados y llevan a cabo negociaciones colectivas de conformidad con la ley.

- 714.** Hasta el 5 de abril de 2007, un total de 23 unidades regionales (11.229 afiliados) se desafiliaron del KGEU y se transformaron en sindicatos legales. La cuestión de someter a votación su conversión en un sindicato legal fue puesta en la agenda durante sus convenciones nacionales de delegados sindicales de noviembre de 2006 y febrero de 2007. El Gobierno señala que sin embargo, algunos afiliados coartaron el intento de adoptar procedimientos democráticos de decisión al ocupar el podio y al obstruir físicamente el proceso. A pesar de ello, teniendo en cuenta que el sentimiento a favor de la transformación en un sindicato legal se está extendiendo a través de los afiliados de base, se espera que el KGEU se convierta en un sindicato legal y que desarrolle actividades sindicales legítimas próximamente, a menos que haya un cambio fundamental en las circunstancias.
- 715.** En cuanto a la industria de la construcción, el Gobierno explica que los conflictos en la administración del trabajo se deben a razones estructurales:
- i) Debido a sus características industriales, la división del trabajo y la subcontratación son una práctica común en la industria de la construcción, que da como resultado en general pobres condiciones en las obras de construcción.
 - ii) Las empresas constructoras que tienen una relación de empleo directo con los trabajadores de la construcción tienen límites para mejorar las condiciones de trabajo de éstos, incluyendo los salarios, a través de la negociación en la administración del trabajo, debido a su falta de experiencia en la negociación y en sus resultados positivos.
 - iii) En la industria de la construcción, en la que los trabajadores están empleados temporalmente o con contratos de corta duración hay grandes variaciones en la demanda de empleo según la temporada (por ejemplo en invierno), lo cual acarrea inseguridad en el empleo.
- 716.** Las empresas profesionales de la construcción utilizan mano de obra extranjera para reducir costos al tiempo que los sindicatos reclaman que se ponga un freno a la incorporación de mano de obra extranjera y que se dé un trato preferencial a sus miembros.
- 717.** En razón de dichos problemas estructurales en la industria de la construcción, sucede a menudo que los trabajadores de la construcción recurren a la huelga sin haber negociado suficientemente, quejándose abiertamente sobre sus condiciones de trabajo, tales como horario de trabajo, garantía de empleo, etc.
- 718.** Teniendo en cuenta la falta de capacidad por parte de las empresas constructoras profesionales para pagar, los sindicatos demandan que las compañías promotoras (que no tienen ninguna relación de empleo con los trabajadores de la construcción) o los contratistas originales, participen de manera directa en la negociación como agentes negociadores. Sin embargo, los promotores son generalmente los dueños del edificio, quienes escogen al constructor (normalmente contratistas originales) y celebran con ellos un contrato de construcción, razón por la cual no pueden ser agentes negociadores.
- 719.** Por otro lado, los contratistas originales subcontratan múltiples empresas de construcción y pagan los costos de construcción de conformidad con el contrato, de manera tal que no tienen una relación de empleo directa con los trabajadores de las empresas profesionales de construcción. Sin embargo, en ciertos casos, los contratistas originales, junto con las empresas profesionales de construcción pueden ser responsables de la negociación colectiva en su calidad de empleadores. A pesar de esto, la negociación colectiva en la industria de la construcción no es fácil debido a la falta de experiencia en la negociación y a la alta movilidad laboral.

- 720.** Por lo tanto, a fin de aumentar el efecto de sus huelgas, los sindicatos de la construcción orientan sus acciones a los promotores y los contratistas originales, con los cuales los miembros de dichos sindicatos no tienen relación directa. Esas acciones consisten en bloquear la entrada o impedir que los trabajadores puedan entrar en sus trabajos. Los sindicatos están por lo tanto envueltos con frecuencia e la obstrucción del funcionamiento y en la violencia.
- 721.** En cuanto a la muerte en POSCO de Ha Jeung-Koon, el Gobierno señala que, más de 1.200 miembros de la KFCITU llevaron a cabo una manifestación en Pohang el 16 de julio de 2006 con el fin de denunciar POSCO, defendiendo de modo desesperado la huelga de los trabajadores del Sindicato de la Construcción de Pohang, en apoyo de los miembros trabajadores de la construcción que ocupaban ilegalmente POSCO, la compañía promotora.
- 722.** Después de la manifestación, los miembros del sindicato intentaron marchar por las calles. Cuando la policía intentó frenarlos, comenzaron a tirar piedras y a agredir físicamente a los policías con caños y palos, lanzallamas y agua hirviendo, dejando 59 policías heridos. También bloquearon la circulación. Se recolectaron un total de 2.500 caños de acero en el sitio de la demostración entre el 16 y el 19 de julio. Durante el curso de esta demostración radical y violenta y de los esfuerzos policiales para detenerla, muchas personas, incluyendo Ha Jeung-Koon, fueron heridos.
- 723.** El Gobierno reitera que Kim Tae-Hwan murió después de haber sido atropellado por un vehículo que transportaba artículos de la empresa, cuando intentó detenerlo el 14 de junio de 2005. El conductor que ocasionó el accidente fue sometido a la justicia por violar la Ley sobre Casos Especiales relativos al Tratamiento de los Accidentes de Tránsito.
- 724.** Después del accidente, el sindicato, las tres compañías de camiones y otras organizaciones concernidas iniciaron conversaciones sobre el precio unitario del servicio de transporte, una garantía de períodos de contrato, indemnización para las familias de los difuntos y el servicio funeral, habiendo llegado a un acuerdo.
- 725.** En cuanto a los bienes de los trabajadores de la construcción, el Gobierno señala que como la negociación se demoró, los afiliados de la construcción ocuparon por la fuerza los edificios de los promotores y los contratistas originales, destruyeron instalaciones, ocuparon las calles, destruyeron las instalaciones y propiedad de la estación de policía y ocuparon la municipalidad, actos que exceden las actividades sindicales legítimas.
- 726.** Además, los dirigentes sindicales de la construcción de algunas áreas visitaron varios edificios de apartamentos en construcción en los que no tenían una relación de trabajo directa y exigieron o intentaron exigir dinero pretendiendo la existencia de convenios colectivos amenazando a los administradores de los proyectos que se negaron a acceder a sus demandas. Se iniciaron acciones por extorsión contra dichas personas.
- 727.** Como resultado de los juicios en cada tribunal distrital, y sobre la base de numerosa evidencia, fueron condenados por extorsión o intento de extorsión o intento de extorsión nocturna y colectiva, según el Código Penal o según la Ley de Castigo de la Violencia, etc. Estos casos terminaron con la confirmación de las sentencias o están en apelación ante tribunales de instancia superior.
- 728.** El Gobierno envía nueva información en relación con el proceso judicial contra Park Young-Jae y Rho Seon Kyun del Sindicato Coreano de la Construcción señalando que el mismo se encuentra en tercera instancia. En cuanto al Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Gyeonggy Occidental, la sentencia relativa a los tres trabajadores fue confirmada por el tribunal de segunda instancia y la pena fue aumentada en razón de

delitos adicionales. Sus casos están actualmente pendientes de decisión ante la tercera instancia.

- 729.** El 17 de noviembre de 2006, en otro caso, ocho miembros del Sindicato Daegu de la Construcción, incluyendo su presidente, Sr. Cho Gi-Hyeon, fueron condenados por un tribunal distrital por extorsión, agresiones físicas, violencia y detención ilegal en un grupo o con armas peligrosas de conformidad con la Ley de Castigo de la Violencia. Cho Gi-Hyeon fue condenado a tres años de prisión y Oh Sang-Ryong y Moon Jeong-Woo fueron condenados a dos años y medio de prisión.
- 730.** En el juicio de primera instancia Cho Gi-Hyeon, Oh Sang-Ryong y Moon Jeong-Woo fueron condenados por extorsión por las razones siguientes: 1) los tres acusados no pudieron suministrar información básica sobre su organización, tal como su composición e identidad, y cada edificio en construcción tenía pocos o en algunos casos ninguno de sus miembros; 2) cuando los acusados visitaban los edificios en construcción siempre llevaban consigo cámaras para asegurarse la evidencia de las violaciones. Denunciaron las violaciones a las autoridades pero una vez que se firmaron los convenios colectivos después de las denuncias, no tomaron ninguna medida específica en el lugar de trabajo; 3) la difusión de la noticia de sus denuncias presionó para que en los sitios en construcción se celebraran negociaciones colectivas lo cual podría considerarse como un acto de notificación y un modo de intimidación; 4) requirieron el pago de sus servicios por actividades sindicales a tiempo completo sin indicar cuáles eran los dirigentes a tiempo completo; 5) algunos lugares de trabajo entregaron ciertas sumas de dinero aunque no habían firmado convenios colectivos; 6) en muchos casos, no mostraron interés alguno en otras cuestiones además del pago de los servicios por actividades sindicales a tiempo completo de modo que el objetivo principal de la negociación colectiva es que puedan recolectar dicho dinero; 7) debido a que un contratista original se ve amenazado con la denuncia de las violaciones, lo cual lo obligará a ponerse en situación defensiva por temor a las consecuencias desventajosas, los sindicalistas presionaron a los contratistas originales a negociar colectivamente amenazándolos con informar sobre la falta de medidas de seguridad a las autoridades. La amenaza de perjuicio es considerada aquí como medida de intimidación. En efecto, los contratistas originales firmaron convenios colectivos que se refieren principalmente al pago de los servicios por actividades sindicales a tiempo completo, debido al temor de sufrir perjuicios.
- 731.** Sin embargo, en el juicio en segunda instancia, el 5 de abril de 2007, el Tribunal Superior declaró que: 1) los contratistas originales son considerados como empleadores junto con los subcontratistas, tal como las empresas profesionales de construcción ya que mantienen una auténtica relación de empleo con los trabajadores de la construcción; 2) el hecho de solicitar el pago del servicio por actividades sindicales a tiempo completo es considerado como actividades legítimas de negociación colectiva y en el caso de sindicatos regionales o industriales, el sindicato deberá decidir si un trabajador que no pertenezca a un sitio específico en construcción puede ser considerado como un dirigente a tiempo completo.
- 732.** Por las razones siguientes, el tribunal estableció que los acusados no eran culpables de extorsión: 1) que los trabajadores adviertan que denunciarán los actos ilegales de los empleadores a las autoridades forma parte del ejercicio natural y legítimo de los derechos de los trabajadores y ejercer presión sobre los empleadores para que firmen convenios colectivos forma parte de las actividades sindicales normales; 2) la libertad de los administradores de proyecto no parece haber sido restringido u obstruido durante la firma de los convenios colectivos; 3) la suma de dinero descrita como tarifa por las actividades sindicales a tiempo completo en los convenios colectivos fue recibida a través de cuentas bancarias a nombre del sindicato y fue utilizada para pagar el costo operativo de la oficina del sindicato, etc. Los administradores de proyecto se refirieron a dicha suma como pequeños gastos en sus libros de cuentas; 4) los acusados dieron educación sobre seguridad

en diversas ocasiones en los sitios en construcción; 5) es difícil determinar que sus denuncias o amenazas de denuncia sean el motivo principal de la firma de los convenios colectivos; 6) a pesar de que el número o la lista de los miembros del sindicato, de los miembros a tiempo completo, etc., no fueron determinados de manera específica, los administradores de proyecto tampoco pidieron dicha información.

- 733.** Sin embargo, los otros cargos (agresiones físicas, violencia o confinamiento en un grupo o/y utilización de armas peligrosas), incluyendo violaciones de la Ley de Castigo de la Violencia, fueron mantenidos como en el juicio anterior.
- 734.** En cuanto a los casos relativos a los sindicatos de trabajadores de la construcción, las decisiones judiciales son adaptadas a cada caso particular. Por lo tanto, el Gobierno considera que sería conveniente dejar la decisión sobre los casos individuales al juicio independiente de los tribunales.
- 735.** En una nota general, el Gobierno señala que el recientemente electo presidente de la KCTU anunció que se abstendría en la medida de lo posible de llevar a cabo huelgas generales y que trataría de resolver los problemas mediante el diálogo. El diálogo tripartito está reiniciándose mediante círculos de trabajo que han iniciado conversaciones con representantes de las empresas y ministros gubernamentales. El Gobierno coreano se felicita de dicha política y hará continuos esfuerzos para lograr soluciones sobre diversas cuestiones mediante el diálogo abierto con los círculos de trabajo incluyendo la KCTU. El Gobierno expresa la esperanza de que la comunidad internacional continuará manteniendo su apoyo y cooperación así como realizando un juicio imparcial de modo que Corea pueda entrar en una nueva era de relaciones de trabajo cooperativas y productivas.

C. Conclusiones del Comité

- 736.** *El Comité recuerda que desde 1996 viene examinando este caso, referente a cuestiones legislativas y fácticas. Observa que entre tanto se han logrado avances considerables en términos legislativos, aunque también persisten problemas importantes en relación con el respeto, en la práctica, de los principios de la libertad sindical. El volumen de los nuevos alegatos señalados a la atención del Comité y la gravedad de las cuestiones planteadas en ellos bastan para indicar que, pese a los progresos considerables logrados, todavía hay espacio para lograr un sistema de relaciones profesionales estable y constructivo en el país.*

Cuestiones legislativas

- 737.** *El Comité recuerda que las cuestiones legislativas pendientes se refieren, por una parte, a la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, relativa tan sólo al sector público y, por otra parte, a la TULRAA y a otras leyes de aplicación general.*

Funcionarios públicos

- 738.** *Más concretamente, respecto a la constitución y al funcionamiento de sindicatos de funcionarios públicos, las recomendaciones anteriores del Comité se referían a: i) el derecho de los funcionarios públicos, inclusive aquéllos de grado 5 o superior y los bomberos; ii) el derecho de huelga de los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y no trabajan en servicios esenciales en el sentido estricto del término; iii) en dejar a los sindicatos de funcionarios públicos y a los empleadores públicos determinar por sí solos si las actividades sindicales deberían tener la consideración de permisos no retribuidos. Los nuevos alegatos presentados por el*

KGEU se refieren a: i) restricciones del ámbito de la negociación colectiva con los funcionarios públicos; ii) la índole no vinculante de las disposiciones de los convenios colectivos normados por leyes, reglamentos o el presupuesto; iii) la ausencia de medios jurídicos para contrarrestar la negativa improcedente de un empleador a entablar negociaciones colectivas o la inaplicación de un convenio colectivo, y iv) la prohibición de que los empleados públicos realicen actividades políticas.

- 739.** *Respecto del derecho de sindicación de los funcionarios públicos, el Comité toma nota de los nuevos alegatos presentados por el KGEU, según los cuales, con base en las estimaciones del Ministerio de Trabajo, sólo 290.000 funcionarios públicos de un total de 920.000 (con exclusión de los soldados) tienen derecho a afiliarse a un sindicato, atendiendo a las excepciones introducidas en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos y el correspondiente decreto de ejecución no sólo respecto de los funcionarios públicos de grado 5 o superior, sino también de un número considerable de funcionarios de grado 6 y 7 y de aquellos contratados en la inspección del trabajo, en los servicios correccionales, en los servicios de lucha contra incendios, etc.; en las oficinas relacionadas con la educación en particular, el número de funcionarios públicos que supuestamente no tienen derecho a sindicarse representa un 70 por ciento del número de funcionarios de grado 6 o inferior y, en el caso de los funcionarios públicos que trabajan en escuelas, esta proporción se acerca al 90 por ciento. Además, los funcionarios públicos de grado 6 que adquieren el derecho a sindicarse representan un 30 por ciento de aquellos empleados en el gobierno local.*
- 740.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, un 70 por ciento del total de los 900.000 funcionarios públicos tienen la posibilidad de ejercer el derecho de organización. Desde el 30 de abril de 2007 se han constituido 630 organizaciones (sindicatos y asociaciones de lugares de trabajo, con un total de 190.000 afiliados), y 91 sindicatos de funcionarios públicos (con 83.687 afiliados), 42 de los cuales estaban celebrando negociaciones colectivas con el Gobierno y han concluido convenios colectivos. La exclusión de los funcionarios públicos de grado 5 y superior (justificada, según el Gobierno, por las exclusiones introducidas en el Convenio núm. 151), y también de grado 6 o inferior, apunta esencialmente a salvaguardar la autonomía de los sindicatos.*
- 741.** *El Comité recuerda que los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y la defensa de sus intereses [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 219]. Así pues, todos los funcionarios públicos con independencia de su grado (de grado 5 o superior, o de grado 6 o inferior), no quedan excluidos del ámbito de aplicación de los principios de la libertad sindical, sino todo lo contrario, pues tanto los funcionarios (con la sola posible excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio núm. 87), como los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 220]. La exclusión que figura en el Convenio núm. 151 con respecto del personal superior y de dirección se refiere a la cuestión de la negociación colectiva y no al derecho de sindicación, que debería garantizarse a todos los funcionarios públicos sin distinción alguna. Ahora bien, con respecto a las personas que ocupan puestos en los que asumen responsabilidades en materia de dirección o formulación de políticas, el Comité opina que, si bien se puede excluir a estos funcionarios públicos de la afiliación sindical a organizaciones que representan a otros trabajadores, tales restricciones deberían limitarse exclusivamente a esta categoría de trabajadores, los cuales deberían tener el derecho de crear sus propias organizaciones. No es necesariamente incompatible con las exigencias del artículo 2 del Convenio que se niegue al personal superior y de dirección el*

*derecho de pertenecer al mismo sindicato que los demás trabajadores, a reserva de que se cumplan dos condiciones: en primer lugar, que los trabajadores tengan el derecho de establecer sus propias asociaciones para defender sus intereses y, en segundo lugar, que las categorías de personal de dirección y de empleados que ocupan cargos de confianza no sean tan amplias como para debilitar a las organizaciones de los demás trabajadores en la empresa o en la rama de actividad, al privarlas de una proporción considerable de sus miembros efectivos o posibles [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 253 y 247]. El Comité recuerda además que el cometido del personal de extinción de incendios no justifica su exclusión del derecho de sindicación. Este personal y el personal de establecimientos penitenciarios deberán, por tanto, gozar del derecho de sindicación. La negación del derecho de sindicación de los trabajadores de la inspección del trabajo constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 231, 232 y 234]. El Comité vuelve a pedir por lo tanto que el Gobierno reconsidere las exclusiones del derecho de sindicación introducidas en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos y su decreto de aplicación, de suerte que todos los funcionarios públicos, con independencia de su grado, incluidos aquellos de los grados 7, 6, 5 o superiores, y sin perjuicio de sus tareas y funciones, incluidos los bomberos, los guardias de prisiones, las personas que trabajan en oficinas vinculadas a la educación, los empleados de servicios públicos de administraciones locales y los inspectores del trabajo, tengan el derecho de constituir sus propias asociaciones para que defiendan sus intereses.*

- 742.** *En lo que respecta al artículo 10, 1) de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, en cuya virtud las disposiciones relativas a las cuestiones previstas en leyes, en reglamentos o en el presupuesto, o estipuladas por autoridad delegada por leyes o reglamentos, no tendrán efecto vinculante cuando se inscriban en convenios colectivos, el Comité recuerda que debería establecerse una distinción entre los empleados públicos que trabajan en la administración del Estado, y que pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio núm. 98 atendiendo al artículo 6, y aquellos que no trabajan en la administración del Estado y deberían gozar de los derechos de negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 98.*
- 743.** *El Comité quisiera recalcar que aquellos empleados y funcionarios públicos que no actúen en calidad de agentes de la administración del Estado (por ejemplo aquellos que trabajan en empresas públicas o instituciones públicas autónomas) deberían poder celebrar negociaciones libres y voluntarias con sus empleadores. En ese caso, la autonomía de negociación de las partes debería prevalecer y no supeditarse a lo dispuesto en las leyes, los reglamentos o el presupuesto. Es más, las facultades presupuestarias reservadas a la autoridad legislativa no deberían tener por resultado impedir el cumplimiento de los convenios colectivos celebrados directamente por esa autoridad o en su nombre. 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**, op. cit., párrafos 1033 y 1034].*
- 744.** *Por otra parte, respecto de aquellos funcionarios que actúan en calidad de agentes de la administración del Estado (por ejemplo, aquellos que trabajan en los ministerios u otros órganos de gobierno análogos), el Comité reconoce, según mantiene el Gobierno, que el artículo 7 del Convenio núm. 151 prevé cierta flexibilidad en la elección de los procedimientos para determinar las condiciones de empleo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 891]. En este caso, en vista del reconocimiento de los derechos de negociación colectiva de los funcionarios públicos en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Comité recuerda que es*

compatible con el Convenio el fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes puedan negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes). También son compatibles con el Convenio las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva.

745. En lo referente a la supuesta falta de medios legales para contrarrestar la negativa improcedente de un empleador a negociar colectivamente o a la inaplicación por el empleador de un convenio colectivo en el sector público, especialmente cuando esos convenios suelen carecer de efecto jurídico vinculante, el Comité recalca la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales, y subraya que, en cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes. 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 934, 939 y 940].
746. El Comité pide por tanto al Gobierno que vele por que, en lo referente a las negociaciones con los sindicatos de funcionarios públicos que no trabajan en la administración del Estado, se garantice plenamente la autonomía de las partes en la negociación y que la habilitación del Parlamento en materia presupuestaria no tenga por efecto impedir la aplicación de los convenios colectivos. Más en general, respecto de las negociaciones sobre las cuestiones en que deben aplicarse restricciones presupuestarias, el Comité pide que se otorgue un papel destacado a la negociación colectiva y que los acuerdos se negocien y cumplan de buena fe.
747. Respecto de la exclusión del ámbito de la negociación colectiva, en virtud del párrafo 1 del artículo 8 de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos de «las cuestiones relativas a las decisiones políticas» del Estado central o las administraciones locales y «cuestiones relativas a la gestión y el funcionamiento de la organización [pública], como el ejercicio del derecho de nombramiento, pero no en relación directa con las condiciones de trabajo», el Comité toma nota de que en un caso anterior relativo a alegatos de negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recordó la opinión expresada por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, según la cual «existen ciertas cuestiones que corresponden, evidentemente, de modo primordial o esencial, a la dirección y funcionamiento de los asuntos del gobierno; estas cuestiones pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación». Es igualmente claro que algunas otras cuestiones son primordial o esencialmente cuestiones que se refieren a condiciones de empleo y no se deberían considerar excluidas del ámbito de las negociaciones colectivas llevadas a cabo en una atmósfera de buena fe y confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 920]. A falta de definición clara de lo que constituyen las «decisiones políticas del Estado» y la «gestión y el funcionamiento de los asuntos del gobierno», y a la luz de la prohibición general de negociar estas cuestiones, introducida por la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento del Sindicato de Funcionarios Públicos, el Comité pide al Gobierno que vele por que, en la medida en que se refiere a la aplicación de la ley a los funcionarios públicos que no pueden considerarse realmente empleados en la administración del Estado, la consecuencia de las decisiones políticas y de gestión

relativas a las condiciones de los empleados públicos no queden excluidas de las negociaciones con los sindicatos de empleados públicos.

- 748.** *En relación con lo indicado anteriormente, el Comité también observa que el Gobierno no facilita información alguna respecto de la anterior solicitud del Comité de que se estudiase más a fondo la posibilidad de adoptar medidas destinadas a permitir a las partes negociantes determinar libremente si la actividad sindical de los sindicalistas en régimen de dedicación plena debería considerarse como un período de permiso no retribuido. El Comité reitera esta solicitud.*
- 749.** *Respecto del artículo 4 de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, por el que se prohíbe a los sindicatos de funcionarios públicos ejercer actividades políticas, aunque toma debida nota de que la condición de los funcionarios públicos es tal que ciertas actividades puramente políticas pueden considerarse contrarias al Código de Conducta a que deben ajustarse dichos funcionarios, así como de que las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover especialmente intereses políticos, el Comité recuerda que la prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno. [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 502 y 503]. El Comité pide por tanto al Gobierno que vele por que los sindicatos de funcionarios públicos tengan la posibilidad de expresar públicamente su opinión sobre cuestiones más amplias de política económica y social que tengan una incidencia directa en los intereses de sus afiliados, al tiempo que señala sin embargo que las huelgas de naturaleza puramente política no caen en el ámbito de protección de los Convenios núms. 87 y 98.*
- 750.** *En lo referente al artículo 18 de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, por el que se establece una prohibición general de toda acción colectiva de los funcionarios públicos, con las correspondientes sanciones y multas penales, el Comité, observando que los alegatos de la organización querellante se refieren a determinados trabajadores del sector público contemplados en la legislación, que no tendrían la consideración de personal con funciones de autoridad en nombre del Estado (por ejemplo funcionarios públicos de las escuelas públicas, como los chóferes y controladores de higiene), pide una vez más al Gobierno que vele por que las restricciones del derecho de huelga previstas en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos se limiten a los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado y a los funcionarios públicos que presten servicios esenciales en el sentido estricto del término.*

Legislación de aplicación general

- 751.** *Respecto a la TULRAA y otras legislaciones de aplicación general, el Comité recuerda que las cuestiones pendientes se refieren a la necesidad de: i) legalizar el pluralismo sindical en la empresa; ii) resolver la cuestión del pago de un salario a los sindicalistas en régimen de dedicación plena de un modo compatible con los principios de la libertad sindical; iii) modificar el artículo 71 de la TULRAA en el sentido de que solamente pueda prohibirse el derecho de huelga en los servicios esenciales stricto sensu; iv) anular el requisito de la notificación que figura en el artículo 40 de la ley citada, así como las sanciones estipuladas en el artículo 89, 1) y relativas a la prohibición de que las personas cuya identidad no haya sido notificada al Ministerio de Trabajo intervengan en la negociación colectiva o en conflictos de trabajo; v) modificar la prohibición de que los trabajadores despedidos y los desempleados sigan afiliados a su sindicato u ocupando puestos de responsabilidad en el mismo (artículos 2, 4), d) y 23, 1) de la TULRAA); y*

vi) modificar el artículo 314 del Código Penal, relativo a la obstrucción a la actividad empresarial, para que concuerde con los principios de la libertad sindical. Los nuevos alegatos de la KPSU se refieren a la introducción de una categoría nueva y más amplia de servicios públicos sujeta a un requisito de servicio mínimo y a la imposición del arbitraje de urgencia para poner fin a huelgas legales.

752. El Comité recuerda a este respecto que en su examen anterior del caso pidió al Gobierno que modificase la **lista de «servicios públicos esenciales»** en el artículo 71, 2) de la TULRAA, de suerte que el derecho de huelga pudiera limitarse solamente en los servicios esenciales en el sentido estricto del término. El Comité toma nota con interés de la respuesta del Gobierno, según la cual los proyectos de revisión encaminados a mejorar la legislación y los sistemas de relaciones profesionales, confirmados por el gran acuerdo tripartito de 11 de septiembre de 2006, fueron aprobados por la Asamblea Nacional el 22 de diciembre de 2006. Así pues, quedó abolido el arbitraje obligatorio para resolver los conflictos en los servicios públicos esenciales, donde el derecho de huelga está limitado, y se introdujo el requisito de mantener servicios mínimos y utilizar a trabajadores de sustitución (no más de un 50 por ciento del número de trabajadores en huelga) en caso de huelga en los servicios públicos esenciales.
753. A este respecto, el Comité también toma nota de los alegatos formulados por la KPSU y la CIOSL según los cuales la nueva categoría de «servicios públicos» incluye lo que anteriormente se denominaba «servicios públicos esenciales» (ferrocarriles en general, ferrocarriles interurbanos, abastecimiento de agua, electricidad y gas, servicios de refinación y suministro de petróleo, servicios hospitalarios, servicios de telecomunicaciones y el Banco de Corea), así como: el suministro de calefacción y vapor, la carga y descarga portuarias, los ferrocarriles, el transporte de flete, el transporte aéreo de flete y los proveedores de seguros sociales; se añade la obligación de servicios mínimos a la lista ampliada de «servicios públicos» en el caso de que esté gravemente en peligro la «vida normal» de la población. El proyecto prevé el mecanismo de arbitraje obligatorio para resolver las cuestiones capitales del ámbito que abarcan los servicios mínimos. El Comité toma nota de que, según la KPSU, subsisten grandes dudas respecto a la intención que subyace a la legislación sobre los servicios mínimos; existe preocupación de que ésta se utilice para ampliar las actividades de discriminación antisindical mediante la sustitución de los trabajadores en huelga, la penalización de toda actividad de huelga de los trabajadores que presten servicios mínimos y la mejora del control administrativo de los empleados si la dirección tiene la posibilidad de designar qué trabajadores deberían trabajar.
754. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual la ampliación del ámbito de los servicios públicos esenciales de suerte que incluya sectores adicionales fue acordada mediante debates tripartitos, aunque la KCTU se negó a participar en ellos, y los detalles de los servicios mínimos deben ser convenidos entre los interlocutores sociales.
755. Recordando que el transporte de pasajeros y mercancías constituye un servicio público de importancia trascendental en el que puede justificarse la imposición de un servicio mínimo, y que el Instituto Monetario, los bancos, los transportes y los sectores del petróleo son sectores donde podría negociarse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga para garantizar que se satisfaga las necesidades esenciales de los consumidores [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 621 y 624], el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los supuestos específicos en que se han introducido requisitos de servicios mínimos en caso de huelga en los servicios esenciales, el nivel de servicio mínimo prestado y el procedimiento de determinación de dicho servicio mínimo.

756. *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no da respuesta a los alegatos de la KPSU según los cuales: i) pese a la derogación de las disposiciones sobre los servicios públicos esenciales sujetos a arbitraje obligatorio, todavía es posible imponer el «arbitraje de emergencia» si el conflicto «está relacionado con» cualquier servicio público, o si el conflicto es de gran escala o tiene un carácter «especial» que, en opinión del Ministerio de Trabajo, hace que sea «probable» que la economía se encuentre en «peor» situación o que se altere la «vida normal» (artículos 76 a 80 de la TULRAA); ii) desde 2005, el Gobierno utiliza esas disposiciones para poner término a las huelgas, principalmente en el sector de las aerolíneas (para terminar con la huelga del Sindicato de Pilotos de Asiana el 10 de agosto de 2005 y del Sindicato de Tripulantes de Líneas Aéreas de Corea – Korean Airlines (KALFCU) el 11 de diciembre de 2005); iii) así pues, el simple anuncio público por el Ministerio de Trabajo, el 11 de diciembre de 2005, en una rueda de prensa, de que «la huelga del Sindicato de Pilotos de Líneas Aéreas de Corea está causando un grave daño a la economía nacional y ... [en consecuencia] recurre a la facultad de imponer una mediación de emergencia» fue supuestamente suficiente para acabar con una prohibición de 30 días impuesta a la huelga del KALFCU iniciada tres días antes (el 8 de diciembre de 2005); iv) en consecuencia, Korean Airlines presentó cargos penales contra 26 dirigentes sindicales acusados de obstrucción a la actividad empresarial, así como contra siete sindicalistas por recurrir a la «violencia» (peleas verbales — todavía objeto de investigación cuando se presentó la queja); v) según se va enmendando la legislación laboral de Corea, el Gobierno recurre cada vez más a medidas alternativas, como el arbitraje de emergencia o cláusulas penales relativas a la obstrucción a actividad empresarial, para victimizar a los sindicalistas y quebrar la actividad sindical, lo cual vuelve preocupante la promoción de la Hoja de Ruta de relaciones laborales para lograr unas relaciones laborales maduras».*
757. *El Comité recuerda que un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad del trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 568]. El Comité vuelve a recalcar que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 564]. Además, la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 571]. Finalmente, el Comité recuerda que la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 632]. Considerando que la reciente aplicación de esas disposiciones en el caso de los servicios de aerolíneas no reunía esos criterios, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para enmendar las disposiciones de la TULRAA (artículos 76 a 80) relativas al arbitraje de emergencia a fin de garantizar que ese tipo de medidas pueda imponerlo solamente un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas y sólo en aquellos casos en que las huelgas puedan limitarse de conformidad con los principios de la libertad sindical.*

758. Respecto a la cuestión de la **obstrucción a las actividades empresariales**, contemplada en el artículo 314 del Código Penal, el Comité está profundamente preocupado respecto de los alegatos de las muchas detenciones y retenciones efectuadas con este motivo después de introducirse el arbitraje obligatorio para poner término a las acciones de reivindicación colectivas en el sector de los ferrocarriles y observa que, según esos alegatos, se utiliza sistemáticamente lo dispuesto en el artículo 314 del Código Penal para victimizar a los sindicatos por ejercer el derecho de huelga. El Comité examinará esos alegatos en la sección relativa a los aspectos fácticos de la obstrucción a las actividades empresariales. Por ahora, el Comité lamenta tomar nota de que en su respuesta el Gobierno no indica que se haya adoptado medida alguna para reconsiderar lo dispuesto en el artículo 314 del Código Penal a fin de ajustarlo a los principios de la libertad sindical, y ello pese a la solicitud que el propio Comité viene formulando al respecto desde el año 2000. El Comité expresa la firme esperanza de que las recientes enmiendas legislativas por las que se abolió la posibilidad de recurrir al arbitraje obligatorio para resolver los conflictos en los servicios públicos esenciales permita atenuar la práctica de instigar procesamientos penales en relación con las huelgas respecto a las cuales se haya impuesto el arbitraje obligatorio y pide una vez más al Gobierno que se abstenga de imponer medidas de arbitraje de emergencia en los casos en que ello no esté justificado con arreglo a los principios de la libertad sindical. El Comité vuelve a pedir al Gobierno que adopte medidas para ajustar lo dispuesto en el artículo 314 del Código Penal (obstrucción a las actividades empresariales) a los principios de la libertad sindical.
759. El Comité también lamenta tomar nota de que, según la información facilitada por el Gobierno respecto de sus demás recomendaciones, según el acuerdo tripartito de 11 de septiembre de 2006, volvieron a aplazarse hasta el 31 de diciembre de 2009 **tanto la prohibición de retribuir a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena como la introducción del pluralismo sindical** en la empresa (ambas cuales debieran haber empezado a aplicarse en 2007). El Comité vuelve a recalcar que la importancia de la libre elección de los trabajadores en lo que respecta a la creación de sus organizaciones y a la afiliación a las mismas es tal para el respeto de la libertad sindical en su conjunto que este principio no puede sufrir demoras [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 312]. El Comité pide una vez más al Gobierno que adopte medidas rápidas para legalizar el pluralismo sindical en las empresas, en plena consulta con todos los interlocutores sociales interesados, a fin de asegurar que el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sea reconocido en todos los niveles, y recuerda que la cuestión de la retribución de los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena no debería ser objeto de injerencia legislativa, y pide al Gobierno que vele por que esta cuestión se resuelva de conformidad con los principios de la libertad sindical a fin de permitir que los trabajadores y los empleadores lleven a cabo negociaciones libres y voluntarias al respecto.
760. El Comité también toma nota con interés del informe del Gobierno según el cual, con la aprobación del proyecto de ley sobre el fomento de las relaciones laborales por la Asamblea General el 22 de diciembre de 2006, se abolieron la **prohibición de toda intervención de terceros** en caso de no notificación y las disposiciones penales vinculadas.
761. El Comité también toma nota de la respuesta del Gobierno según la cual, pese a las medidas que éste tomó para adaptar la legislación en el sentido de permitir a las personas desempleadas afiliarse libremente a un sindicato no empresarial y actual en él, en la reunión de 11 de septiembre de 2006 los representantes tripartitos decidieron que la cuestión de **permitir a los desempleados afiliarse a un sindicato y participar en elecciones a dirigentes sindicales** quedase excluida de la revisión de las normas aplicables. Según el Gobierno, se están elaborando medidas racionales para tratar esta cuestión a la luz de las decisiones judiciales pertinentes (por las que se concluyó que las personas despedidas y desempleadas no podían afiliarse a sindicatos de empresa ni ser

*elegidos como dirigentes sindicales) y mediante debates detenidos entre los interlocutores sociales y el Gobierno. El Comité recuerda una vez más que una disposición que excluya la pertenencia a un sindicato es incompatible con los principios de la libertad sindical, dado que ella priva al interesado de afiliarse a la organización de su elección. Además, ella podría incitar a la realización de actos de discriminación antisindical en la medida en que el despido de un trabajador afiliado a un sindicato le impediría continuar ejerciendo actividades en el seno de su organización [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 268]. Pide pues una vez más al Gobierno que derogue las disposiciones por las que se prohíbe a los trabajadores despedidos o desempleados seguir afiliados a un sindicato u ocupando puestos de responsabilidad en el mismo (artículos 2, 4), d) y 23, 1) de la TULRAA).*

- 762.** *Observando una vez más los progresos significativos logrados en términos legislativos, aunque todavía persisten varias cuestiones pendientes, el Comité insta al Gobierno a que en aras de establecer en el país un clima de relaciones profesionales constructivo, adopte todas las medidas posibles para hallar solución a las cuestiones legislativas pendientes indicadas anteriormente, en plena consulta con todos los interlocutores sociales interesados, incluidos aquellos que no están hoy representados en la comisión tripartita. El Comité pide que se le mantenga informado respecto de todas las cuestiones arriba mencionadas.*

Cuestiones fácticas

- 763.** *El Comité recuerda que las cuestiones fácticas pendientes en este caso se refieren a: i) la detención y retención de Kwon Young-kil, antiguo presidente de la KCTU; ii) el despido de dirigentes y afiliados de la KAGEWC; iii) la detención y condena del presidente del KGEU, Kim Young-Gil, y del secretario general del KGEU, Ahn Byeon-Soon; iv) la intervención violenta de la policía en mítines de la KCTU y del KGEU; v) la injerencia del MOGAHA en los asuntos internos del KGEU mediante la iniciación de una «Campana de aires nuevos» a finales de 2004; vi) el procesamiento penal y el encarcelamiento de dirigentes del KFCITU y restricciones a los convenios colectivos respecto de los trabajadores subcontratados en el sector de la construcción. El Comité también lamenta tomar nota de los nuevos alegatos presentados por el KGEU y la CIOSL, relativos principalmente a la muerte de dos sindicalistas, al cierre forzoso de 125 de las 251 oficinas del KGEU en toda la nación, a enfrentamientos violentos entre sindicalistas y la policía, y al acoso de representantes sindicales durante negociaciones sobre salarios mínimos.*
- 764.** *Tomando nota de la información facilitada por el Gobierno según la cual Kwon Young-kil, antiguo presidente de la KCTU, fue condenado a una multa de 15 millones de wones el 11 de enero de 2006, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de los recursos judiciales.*
- 765.** *Respecto del despido de ocho funcionarios públicos vinculados al KAGEWC, precursor del KGEU (el despido de Kim Sang-kul, Oh Myenong-nam y Min Jum-ki era definitivo, mientras que los de Koh Kwang-sik, Han Seok-woo, Kim Young-kil, Kang Dong-jin y Kim Jong-yun estaban pendientes de examen) por cometer actividades ilegales (tentativa de crear un sindicato, celebrar reuniones ilegales al aire libre, irrumpir en las oficinas del Ministerio de Administración Gubernamental y Asuntos Interiores (MOGAHA) y los subsiguientes daños, la decisión ilegal de ir a la huelga, y tomar vacaciones anuales y ausentarse, sin permiso, para realizar esa huelga), el Comité toma nota de que, según la información facilitada por el Gobierno, el despido de Koh Kwang-sik resulta ser definitivo mientras que los casos de Kang Dong-jin y Kim Jong-yun siguen pendientes. Finalmente, el estado de los casos de Han Seok-woo y Kim Young-kil no resulta claro (no parecen haberse presentado recursos). Lamentando tomar nota de que el Gobierno no indica que se haya adoptado medida alguna en el sentido de reconsiderar los despidos de los*

funcionarios públicos arriba mencionados, el Comité vuelve a lamentar profundamente las dificultades encontradas, que resultan haberse debido a la ausencia de una legislación que garantizase los derechos fundamentales de libertad sindical, en particular el derecho de constituir las organizaciones estimadas convenientes y de afiliarse a ellas, cuyo respeto debería garantizarse ahora con la entrada en vigor de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. El Comité vuelve a pedir una vez más que el Gobierno reconsidere el despido de Kim Sang-kul, Oh Myeong-nam, Min Jum-ki y Koh Kwang-sik a la luz de la adopción de la nueva ley y lo mantenga informado al respecto. También pide al Gobierno que facilite información sobre el resultado del litigio administrativo pendiente, y que se reconsidere el despido de Han Seok-woo, Kim Young-kil, Kang Dong-jin y Kim Jong-yun. También expresa la esperanza de que la nueva legislación se tome en consideración a la hora de pronunciar las sentencias correspondientes. El Comité vuelve a pedir al Gobierno que facilite copia de las sentencias pertinentes.

- 766.** Respecto de Oh Young Hwan, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Autoridad de Transporte Urbano de Busan, y Yoon Tae Soo, primer director ejecutivo de políticas del Sindicato del Sector Financiero de Corea, condenados por obstrucción a la actividad empresarial en virtud del artículo 314 del Código Penal pese a no haber cometido acto violento alguno, el Comité lamenta tomar nota de que, según la información facilitada por el Gobierno, su condena ya había sido confirmada en última instancia y no se han tomado medidas para reconsiderar su situación, pese a la solicitud formulada por el Comité en su examen anterior. Se impuso a Young Hwan una multa de 10 millones de wones el 15 de octubre de 2004 y Oh Yoon Tae Soo fue condenado a un año de prisión con tres años de suspensión de ejecución de la condena el 12 de noviembre de 2004.
- 767.** El Comité también lamenta tomar nota de los alegatos de la KPSU relativos a las numerosas detenciones y retenciones con motivo de acusaciones de obstrucción a la actividad empresarial, respecto de una huelga realizada por el KRWU en marzo de 2006, la cual fue detenida mediante arbitraje obligatorio. El Comité observa que al menos 401 afiliados al KRWU fueron supuestamente detenidos por la policía antidisturbios mientras se reunían, viajaban o incluso dormían en baños públicos, montañas, oficinas del sindicato o donde se ocultasen (después de difundirse rumores según los cuales la policía antidisturbios había rastreado cinco grandes zonas de reunión donde celebraban sesión). Se consideró que todos estos actos constituían «una obstrucción criminal a la actividad empresarial» que «dificultaba el funcionamiento de los ferrocarriles» sencillamente por el hecho de que los sindicalistas no estuvieran trabajando. Así pues, una huelga pacífica pasaba a constituir de por sí un acto de «obstrucción a la actividad empresarial con uso de la fuerza». Además, el 6 de abril de 2006, 29 dirigentes sindicales fueron detenidos y retenidos, acusados de obstrucción a la actividad empresarial por el incidente arriba indicado, entre ellos el presidente de la KRWU, Kim Young-hoon, quien quedó en detención preventiva hasta el 22 de junio de 2006. Más adelante fueron detenidos Lee Chul Yee, presidente de los trabajadores irregulares de la KRWU, y Kim Jeong Min, presidente para la provincia de Seúl. El último estaba todavía en prisión cuando se presentó la queja (1.º de septiembre de 2006). Además, el empleador KORAIL se disponía a presentar acusaciones de «obstrucción a la actividad empresarial» e infracción de la TULRAA contra 198 dirigentes sindicales, pidiendo daños y perjuicios por un importe de alrededor de 13.500.000 dólares de los Estados Unidos (el sindicato se había visto últimamente obligado a abonar 2.440.000 dólares de los Estados Unidos por una huelga realizada en 2003). Además, el Comité toma nota de que 26 cargos de la KALFCU habían sido demandados por su empleador, Korean Airlines, por obstrucción a la actividad empresarial, después de que el Gobierno impusiera el arbitraje de emergencia para poner término a la huelga del sindicato.

768. El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no responde a los alegatos arriba indicados. Aunque toma nota más en general de la respuesta del Gobierno según la cual éste procura reducir al mínimo las sanciones penales por obstrucción a la actividad empresarial absteniéndose de proceder a detenciones incluso en caso de huelga ilegal cuando ésta no entraña violencia alguna, también toma nota de que según los alegatos se recurre sistemáticamente a la acusación de obstrucción a la actividad empresarial para victimizar e intimidar a los sindicalistas que deciden ponerse en huelga. En vista de esta información, el Comité no puede menos de expresar nuevamente su preocupación por el hecho de que el artículo 314 del Código Penal, relativo a la obstrucción a la actividad empresarial, en su tenor actual y según se ha venido aplicando a lo largo de los años, ha entrañado la sanción de una amplia gama de actos vinculados a acciones colectivas, incluso no habiendo violencia, pese a lo cual se impusieron cuantiosas multas y penas graves de prisión. El Comité recuerda que en los exámenes anteriores de este caso había tomado nota con interés de que el Gobierno se proponía aplicar un método de investigación sin detención en el caso de los trabajadores que violasen la legislación laboral vigente, salvo si habían cometido un acto de violencia de destrucción — declaración ésta que se consideró revestía una importancia capital, sobre todo porque no se han reconocido todavía ciertos derechos sindicales básicos para determinar categorías de trabajadores, y se ha estimado que el concepto de huelga legal rige únicamente en un contexto de negociación voluntaria entre el personal y la dirección para el mantenimiento y la mejora de las condiciones de trabajo [véanse 331.^{er} informe, párrafo 348; 335.^o informe, párrafo 832]. El Comité vuelve a instar al Gobierno: i) a que continúe haciendo todo lo posible para que se adopte un método general de investigación sin detención de trabajadores; ii) a que facilite información sobre los motivos específicos por los cuales se demandó penalmente a 26 dirigentes del KALFCU y 198 dirigentes del KRWU por obstrucción a la actividad empresarial en relación con las huelgas realizadas en los sectores de los ferrocarriles y de las aerolíneas y a que comunique toda sentencia judicial pronunciada en esos casos; iii) a que informe al Comité de la situación actual de Kim Jeong Min, presidente del KRWU para la provincia de Seúl, que todavía estaba en prisión cuando se presentó la queja por obstrucción a la actividad empresarial, y iv) a que siga facilitando detalles, inclusive sobre las sentencias judiciales, acerca de los nuevos casos de trabajadores detenidos por obstrucción a la actividad empresarial en virtud del actual artículo 314 del Código Penal.

769. El Comité también lamenta tomar nota de los alegatos según los cuales se habían realizado múltiples suspensiones, traslados y se habían aplicado medidas disciplinarias contra los trabajadores que habían participado en huelgas, las cuales habían sido interrumpidas por arbitraje obligatorio de emergencia (2.680 afiliados al KRWU suspendidos por la Empresa de Ferrocarriles Coreanos y sometidos a medidas disciplinarias, lo cual generaba un clima de intimidación perjudicial para la actividad sindical; y los afiliados al KALFCU trasladados a una posición de espera por Korean Airlines, lo cual perjudicaba a este sindicato de reciente constitución). El Comité recuerda que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas, y 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., párrafos 769 y 770]. El Comité vuelve a instar al Gobierno a que se abstenga de imponer medidas de arbitraje obligatorio o de emergencia para las huelgas realizadas al margen de los servicios esenciales en el sentido estricto del término y de los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, y le pide que lo mantenga informado de la situación de los 2.680 afiliados al KRWU suspendidos por la Empresa de Ferrocarriles Coreanos y sometidos a un procedimiento disciplinario, así como a todo afiliado al KALFCU que haya sido trasladado a una situación de espera a raíz de la intervención del Gobierno en el conflicto laboral, mediante arbitraje obligatorio o de emergencia.

770. *Respecto de la detención y de la condena, en virtud de la Ley de Funcionarios Públicos (hoy derogada), del presidente del KGEU, Kim Young-Gil, y del secretario general del KGEU, Ahn Byeong-Soon, por acciones destinadas a obtener mayor reconocimiento de los derechos de libertad sindical de los funcionarios públicos en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Comité observa que el Gobierno considera que las acciones de los dirigentes del KGEU, así como los mítines, las manifestaciones y la huelga de este sindicato, realizada el 15 de noviembre de 2004 para obtener el reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios públicos, rebasaban el ámbito de los principios de la libertad sindical en la medida en que los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado pueden ser sometidos a limitaciones o incluso a la prohibición del derecho de huelga. El Comité toma nota de los comentarios del Gobierno según los cuales: i) pese a la aprobación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, por la que se eliminó todo obstáculo institucional a la legalización del KGEU, esta organización no podrá considerarse nunca legal mientras reivindique el derecho de huelga, se niegue a registrarse ante las autoridades, emprenda luchas políticas ilegales y violentas, y vulnere los principios de la Constitución, la legislación aplicable a los funcionarios públicos y la legislación electoral. Antes bien, las actividades de esas secciones del KGEU, que prometieron realizar actividades legales, están firmemente protegidas; ii) el Comité trata las actividades ilegales del KGEU (como huelgas e intervenciones políticas en favor de los candidatos del partido laboral democrático en las 17 elecciones generales), como actividades sindicales legales pese a lo indicado por su jurisprudencia; iii) pese a que el Gobierno no conoce la situación laboral exacta de todos y cada uno de los afiliados al KGEU ya que esta organización se niega a registrarse ante las autoridades, considera que al menos la mayoría de los miembros y de sus dirigentes que protagonizan la controversia son funcionarios públicos cuyo derecho de huelga puede restringirse; los afiliados al KGEU son «funcionarios estatales profesionales» y, por tanto, funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, luego su condición es diferente de la de los demás empleados públicos, sometidos a la legislación del trabajo y cuyo derecho de huelga está garantizado (es más, el derecho de huelga ya ha sido reconocido a los funcionarios que realizan trabajos físicos y no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, como por ejemplo los de los servicios de correos y los del Centro Médico Nacional); iv) las conclusiones y las recomendaciones anteriores del Comité parecen basarse en el supuesto de que los funcionarios del Estado deberían tener el derecho de huelga, cosa que no es cierta, aunque sí cabía autorizar otras actividades que no eran realmente acciones de conflicto colectivo y que estos funcionarios realizaban para obtener el derecho de huelga, y v) en otros casos el Comité había declarado sin ambages que la sanción disciplinaria, como el despido, en el caso de la acción colectiva de los funcionarios públicos cuyo derecho queda limitado, no es contraria a los principios de la libertad sindical (caso núm. 1528, 291.º informe). Así pues, el Gobierno se pregunta si: i) acaso Kim Young-Gil y Ahn Byeong-Soon no son funcionarios públicos cuyo derecho de huelga está limitado y, de no ser así, con qué motivo; ii) de considerarse éstos como funcionarios públicos cuyo derecho de huelga puede limitarse, se pregunta si su despido y su procesamiento por acción colectiva ilegal, como la huelga o la injerencia ilegal en actividades electorales, no han de considerarse acaso como violaciones de la libertad sindical.*
771. *Observando que la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos no se aplica solamente a los empleados que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado (véase la sección relativa a las cuestiones legislativas), el Comité no dispone de la información necesaria sobre las funciones correspondientes a los cargos de Kim Young-Gil y Ahn Byeong-Soon, ni de la que necesita para determinar concretamente si cabe limitar su derecho de huelga. El Comité estima sin embargo que incluso si se considera que esos dirigentes sindicales actúan en su calidad individual como funcionarios públicos cuyo derecho de huelga puede limitarse, en su calidad de dirigentes*

*sindicales deberían poder defender los intereses de sus afiliados, en particular respecto del mayor reconocimiento de los derechos de libertad sindical más en general para los empleados públicos. El Comité recuerda que, para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseados, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y de seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos y las organizaciones de empleadores podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas. Además, si bien el hecho de tener un mandato sindical no confiere a su titular una inmunidad que le permita transgredir las disposiciones legales en vigor, éstas a su vez no deben menoscabar las garantías básicas en materia de libertad sindical, ni sancionar actividades que conforme a los principios generalmente reconocidos en la materia deberían ser consideradas como actividades sindicales lícitas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 36 y 40].*

- 772.** *El Comité recuerda a este respecto que, según se desprende de los alegatos del KGEU sobre los aspectos legislativos de este caso, la prohibición de las huelgas prevista en la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos abarca una amplia gama de empleados públicos, incluidos por ejemplo aquellos que trabajan en oficinas relacionadas con la educación y los empleados de autoridades de administraciones locales, y no se limita sencillamente a aquellos empleados públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. El Comité recuerda que en un caso anterior, que el propio Gobierno presenta como ejemplo de decisión del Comité sobre esta cuestión (caso núm. 1528 (República Federal de Alemania)), el Comité había concluido que «los trabajadores del sector de la educación no estaban comprendidos en la definición de los servicios esenciales o de la función pública ejerciendo prerrogativas de poder público» y por tanto debían gozar del derecho de huelga, excepto en el caso de los directores o subdirectores de establecimientos que ejercen prerrogativas de poder público, de forma que puede restringirse incluso prohibirse su derecho de huelga [277.º informe, párrafos 285 y 289]. El Comité recuerda además que los trabajadores de los servicios públicos locales deberían tener plenos derechos para fomentar y defender los intereses de los trabajadores que representan [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 230].*
- 773.** *Además, el Comité considera que el procesamiento y la pena de prisión de dirigentes sindicales por motivo de sus actividades sindicales no fomenta un clima de relaciones laborales armoniosas y estables. En el caso que el propio Gobierno presenta como ejemplo (caso núm. 1528 (República Federal de Alemania)), el Comité había confirmado que los funcionarios públicos que ejercían autoridad en nombre del estado podrían ser objeto de sanciones disciplinarias pero no penales por haber ejercido ilegalmente el derecho de huelga. Es importante recordar además que estas sanciones consistían en multas pecuniarias leves y no incluían en modo alguno despidos, según indicaba el Gobierno en sus comentarios, y menos aún encarcelamientos [277.º informe, párrafo 277, b)].*
- 774.** *Por tanto, el Comité sigue profundamente preocupado por la imposición de sanciones penales graves a los dirigentes del KGEU por sus actividades sindicales destinadas a obtener mayor reconocimiento de los derechos de la libertad sindical de los funcionarios públicos, y recalca que la penalización de las relaciones laborales no propicia que estas relaciones sean armoniosas y pacíficas. Además, el Comité toma nota de que las actividades sindicales deberían considerarse en el contexto de unas situaciones que pueden resultar especialmente tensas y adversas, y recuerda una vez más que no será posible un sistema de relaciones laborales estable que funcione de manera armoniosa en el país mientras los sindicalistas sean víctimas de arrestos y de tensiones [véanse 327.º informe, párrafo 505; 331.º informe, párrafo 352 y 340.º informe, párrafo 765]. El Comité confía en que no queden más cargos pendientes contra el presidente del KGEU,*

Kim Young-Gil, ni contra el secretario general del KGEU, Ahn Byeong-Soon, por acciones destinadas a obtener el reconocimiento, de hecho y de derecho, de los derechos fundamentales de la libertad sindical de los funcionarios públicos, y en que no queden penas por cumplir en relación con las condenas anteriores pronunciadas en virtud de la Ley de Funcionarios Públicos, hoy derogada.

- 775.** *En lo referente a los alegatos formulados por la CIOSL durante el último examen del caso por el Comité, relativos a una intervención policial violenta en mítines de la KCTU y del KGEU, lesiones a sindicalistas e intimidación y acoso contra dirigentes y afiliados sindicales a fin de disuadirles de participar en una huelga general prevista para el 15 de noviembre de 2004 para protestar contra la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Comité toma nota de que la CIOSL presenta nuevos alegatos, según los cuales: i) el 2 de junio de 2005, 126 afiliados al KGEU quedaron detenidos durante un mitin pacífico en la ciudad de Wonju, provincia de Gangwon-Do, a fin de pedir al gobierno local que pusiese fin a la represión del KGEU y en su lugar entablara negociaciones, especialmente respecto de las medidas disciplinarias adoptadas contra 395 empleados del gobierno local a raíz de una huelga realizada el 15 de noviembre de 2004; ii) el 14 de mayo de 2005, la policía detuvo al presidente del nuevo sindicato denominado Sindicato de Trabajadores Migrantes de Gyeonggi-Incheon de Seúl (MTU), Anwar Hossain, quien cayó mentalmente enfermo por su larga estancia en prisión y fue liberado temporalmente, por un período de tres meses, el 25 de abril de 2006, por razones médicas; iii) en 2004, un total de 121 trabajadores habían sido procesados y en abril del mismo año el número de trabajadores que habían pedido indulto al Ministerio de Justicia ascendía a 2.400. El Comité observa que en el informe de misión de la CIOSL/TUAC/GUF, señalado a la atención del Comité por el KGEU, se presentan nuevos alegatos en este sentido. En el informe de misión se expresaba profunda preocupación por la violencia desatada en mítines y manifestaciones pacíficos. La agresión había segado la vida de dos sindicalistas (véase más adelante) y había causado lesiones a otros muchos, amén de desembocar en el encarcelamiento de más de 100 sindicalistas.*
- 776.** *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno no responde a los alegatos relativos al encarcelamiento del presidente del MTU, Anwar Hossain. El Comité pide al Gobierno que en su próximo informe facilite información sobre los motivos de este encarcelamiento y la situación actual de esa persona.*
- 777.** *En respuesta a los alegatos de intervención policial violenta en mítines de la KCTU y del KGEU, el Comité toma nota de que el Gobierno relata con lujo de detalles los actos de violencia cometidos por los trabajadores durante las manifestaciones y las huelgas realizadas por la KCTU los días 26 de noviembre y 1.º de diciembre de 2006 (ataques contra edificios de ayuntamientos y del gobierno local, incendios, agresión a policías con barras de bambú, etc.). El Comité toma nota de que, según el Gobierno, las huelgas generales apuntaban a la derogación de la legislación principal para la protección de los derechos de los trabajadores por cuestiones que no guardaban relación con la mejora de las condiciones socioeconómicas de los trabajadores, como la retirada de las tropas coreanas de Iraq, la terminación del neoliberalismo, la oposición a la negociación de acuerdos de libre comercio, la oposición a la Cumbre de la APEC, la oposición a la reubicación de una base militar, la abolición del ejercicio de preparación anual de todo el gobierno en caso de urgencia en la península de Corea, etc. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, en los tres últimos años 2.263 agentes de policía habían resultado heridos con cócteles molotov, tubos de hierro, barras de bambú, etc. durante manifestaciones ilegales y violentas.*
- 778.** *El Comité nuevamente lamenta profundamente y expresa su profunda preocupación por el clima de violencia imperante que se desprende de los alegatos y de la respuesta del*

Gobierno. Por una parte, toma nota de que las organizaciones sindicales deben respetar las disposiciones generales a las reuniones públicas aplicables a todos, y observar los límites razonables que pudieran fijar las autoridades para evitar desórdenes en la vía pública [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 144]. En lo que respecta a la participación de sindicatos en mítines sobre cuestiones socioeconómicas vinculadas a la globalización, el Comité observa que la misión fundamental de los sindicatos debería consistir en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores. Sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades. Por otra parte, es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical. Ambas nociones tienen puntos comunes y es inevitable, y algunas veces habitual, que las publicaciones sindicales se refieran a cuestiones con aspectos políticos, así como a cuestiones estrictamente económicas o sociales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 27 y 505]. Sin embargo, el Comité señala que en estas circunstancias particulares relativas a ciertas categorías de funcionarios las actividades referentes a las cuestiones que rebasan el ámbito de los aspectos socioeconómicos y que se vinculan a la seguridad nacional no entran, en efecto, en el ámbito de protección que dispensan los principios de la libertad sindical.

779. Por otra parte, el Comité recalca que las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar debida proporción con la amenaza con el orden público que se trata de controlar y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implica los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 140].
780. A ese respecto, el Comité toma nota con preocupación de que, en su respuesta, el Gobierno considera apropiado criticar a la KCTU por realizar huelgas en grandes empresas pese a que éstas ofrecen unas condiciones de trabajo muchos mejores que otros lugares de trabajo, y causándoles grandes pérdidas, declarando además que «las campañas de huelgas son dirigidas por una serie de dirigentes sindicales superiores que reciben su salario de los empleadores, y ello para no hacer nada por la empresa, sino tan sólo centrarse en organizar luchas». El Comité considera que unas relaciones laborales constructivas y estables sólo pueden derivarse de un clima de aprecio mutuo entre el Gobierno y los interlocutores sociales y el ejercicio legítimo de sus derechos. Recuerda además 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 profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 522]. Tomando nota de los comentarios del Gobierno sobre recientes escándalos de corrupción en que intervenían sindicatos, y de las críticas crecientes de la sociedad que han hecho aumentar considerablemente el número de solicitudes en el sentido de que el movimiento laboral realice un examen de conciencia, el Comité considera que estas cuestiones, a falta de sentencias judiciales vinculadas a actividades ilegales, son cuestiones sindicales internas.
781. En virtud de lo que antecede, el Comité exhorta a todas las partes a que actúen con la mayor moderación posible para evitar una escalada de violencia y a que entablen un diálogo genuino que propicie la instauración de un clima de relaciones laborales constructivo y estable.
782. Con respecto a los alegatos relativos a la iniciación por el MOGAHA, a finales de 2004, de una «campaña de aires nuevos» cuyo blanco era el KGEU y que fomentaba una «reforma de la cultura sindical, centrándose en constituir consejos profesionales y grupos saludables de trabajadores», el Comité observa que, según el Gobierno, no hubo

injerencia en las actividades sindicales legales u obstrucción a las mismas ni intención en ese sentido.

- 783.** *El Comité considera que esta cuestión debería examinarse en concomitancia con los nuevos alegatos presentados por el KGEU y la CIOSL, según los cuales el Gobierno emprendió una campaña concertada para destruir al KGEU so pretexto de que éste era una organización ilegal porque se negaba a registrarse en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos. El KGEU admite que se niega a notificar su constitución ya que hoy día impugna varias disposiciones de la ley, en particular porque para poder registrarse debería expulsar a afiliados que no reúnen los requisitos previstos en la ley para poder permanecer como miembros del sindicato. El Comité toma nota de que, según el KGEU, aunque el sindicato ha optado por permanecer al margen del marco establecido por la ley y prescindir de la protección prevista en sus disposiciones, no por ello es un sindicato «ilegal», contrariamente a lo que pretende el Gobierno. Para calificar su condición jurídica se debería indicar que es un sindicato al margen del ámbito de la ley.*
- 784.** *El Comité toma nota con preocupación de los alegatos relativos a numerosos actos de injerencia extensiva por parte del Gobierno, en particular, del MOGAHA en los asuntos internos del KGEU, con el fin de «inducir la cesación voluntaria en la afiliación a organizaciones ilegales», es decir el KGEU (anuncio conjunto de 8 de febrero de 2006, directriz del MOGAHA de 22 de marzo de 2006). El Comité toma nota de que estos actos consisten en: i) la prohibición de celebrar negociaciones colectivas con el KGEU, el retiro de todos los derechos sindicales, como el de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina, la liberación del trabajo para desempeñarse como sindicalistas en régimen de dedicación plena, la previsión de espacio de oficina, etc.; ii) el envío de «equipos de persuasión directa» con «contacto personal (y conjunto) [por altos cargos] con el dirigente de que se trate, visitas a su familia, llamadas telefónicas, persuasión de la persona y de sus familiares» y «dejar muy claro que habrá medidas disciplinarias por incumplimiento de la orden y otras medidas desfavorables, como multas por uso ilegal del término «sindicato»»; iii) la presentación de formularios de desafiliación a los miembros del KGEU y órdenes oficiales que a menudo contienen mensajes como, por ejemplo, «el incumplimiento de esta orden provocará la adopción de medidas rigurosas en virtud de la legislación pertinente»; iv) la creación de un «plan de educación» y sesiones educativas para inducir la desafiliación sindical; v) actas de inspección sobre la evolución de la campaña, que contienen información «confidencial» sobre las intenciones del sindicato de entrar en la legalidad; vi) directrices para impedir las elecciones del KGEU previstas para los días 25 y 26 de enero y 2 y 3 de febrero de 2006 (impidiendo la instalación de cabinas electorales, prohibiendo las votaciones durante las horas de trabajo, bloqueando los traslados para votar en la oficina, etc.); el anuncio oficial por el Gobierno de su desaprobación de los resultados electorales, ya que el presidente del KGEU había sido destituido a causa de una acción colectiva ilegal; vii) la asistencia activa a esas comisiones que decidieron «transformarse en sindicatos legales»; viii) sanciones administrativas y financieras (reducción de las asignaciones especiales, exclusión de diversos proyectos públicos, etc.) contra los gobiernos locales que incumplían la directriz del Gobierno y celebraban negociaciones colectivas con alguna organización ilegal o emprendían otras acciones que contemplaban o facilitaban actividades ilegales de organizaciones ilegales; ix) órdenes a los gobiernos locales, respecto de promesas realizadas durante la campaña de elecciones locales de «retirar su promesa escrita o toda promesa del gobernador elegido respecto del reconocimiento del KGEU», advirtiendo que «los gobiernos locales que negocien o concluyan acuerdos colectivos con organizaciones ilegales y les presten algún apoyo como hacer caso omiso del personal sindical en régimen de dedicación plena, permitir la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina y ofrecer una oficina a las organizaciones ilegales, sufrirán acciones desventajosas administrativas y financieras en todo el gobierno», y*

x) victimización de los afiliados al KGEU que participaron en mítines en mayo y julio de 2006 para protestar contra esas prácticas (las instrucciones del MOGAHA de adoptar medidas disciplinarias contra los participantes en un mitin delante de la administración para el desarrollo rural el 25 de mayo de 2006 y la detención de 126 afiliados al KGEU durante un mitin pacífico el 22 de junio de 2005 en la ciudad de Wonju, provincia de Gangwon-Do).

785. Además de cuanto antecede, el Comité lamenta tomar nota de que entre los actos de injerencia figura el cierre forzoso de las oficinas del KGEU en mayo de 2006 con la ayuda de la policía antidisturbios; el cierre de esas oficinas fue cuidadosamente supervisado por el MOGAHA, que pidió a los gobiernos y ministerios locales que presentaran cada semana «actas de actuación». Estos actos se intensificaron en septiembre de 2006, cuando el MOGAHA ordenó a los gobiernos y administraciones locales que se cerrasen todas las oficinas locales del KGEU en los edificios del Gobierno para el 22 de septiembre de 2006 y advirtió que quienes adoptasen una actitud tibia al respecto serían objeto de una auditoría. Así pues, según el KGEU, a partir del 22 de septiembre de 2006 sus oficinas locales fueron atacadas en toda la nación por la policía antidisturbios y matones especialmente contratados y armados con extintores de incendios, polvo de extinción de incendios, martillos, martillos de orejas, taladradoras y motosierras para cerrar a la fuerza las oficinas. Ciento veinticinco oficinas del KGEU fueron así cerradas y precintadas, en algunos casos incluso selladas con placas o barras de hierro. Los miembros del KGEU que estaban en las oficinas fueron violentamente expulsados de ellas; varios fueron detenidos (y liberados ulteriormente), otros lesionados gravemente.
786. El Comité toma nota de que la información facilitada por el Gobierno corrobora fundamentalmente los hechos alegados por el KGEU. El Gobierno considera sin embargo que tiene todo el derecho de adoptar contra el KGEU las medidas arriba indicadas, y ello por las siguientes razones: i) ese sindicato es una organización ilegal puesto que se negó a registrarse en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos; ii) ha realizado huelgas generales para reivindicar el derecho de huelga de los funcionarios públicos; iii) se ha injerido de manera sistemática e ilegal en asuntos políticos (apoyo al DLP) en violación del principio constitucional de la neutralidad política de los funcionarios públicos y otra legislación electoral vinculada, y iv) realiza luchas políticas con una ideología parcial (dirigiendo protestas contra la guerra de Iraq, la reunión ministerial de la OMC y las negociaciones comerciales, la reubicación de una base militar de los Estados Unidos, la Cumbre de la APEC y el ejercicio de preparación anual de todo el Gobierno en caso de emergencia en la península de Corea). El Gobierno no se considera obligado a ceder locales del Estado para que sirvan de fermento a actividades ilegales y recalca que sus medidas consistentes en cerrar las oficinas del KGEU se limitan estrictamente a aquellas ramas de ese sindicato que realizan actividades ilegales y se aplican debidamente según la legislación pertinente, mientras que el KGEU se negó a seguir los procedimientos de objeción prescritos por la ley.
787. El Comité toma nota de que en el ejercicio de los derechos de libertad sindical los trabajadores y sus organizaciones deberían respetar el derecho del país, que a su vez debería respetar los principios de la libertad sindical. El Comité lamenta profundamente la gravedad de los alegatos relativos a actos graves de extensiva injerencia en las actividades del KGEU. El Comité recuerda que la inviabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 178]. El Comité recalca que fuera de los allanamientos por mandato judicial, el ingreso de la fuerza pública en los locales sindicales constituye una grave e injustificable injerencia en las actividades sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 181]. Además, el Comité subraya que un movimiento sindical realmente libre e independiente no se puede desarrollar en un clima de violencia e incertidumbre [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 45]. Deben adoptarse todas las

*medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales pueden ejercerse con normalidad dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 35].*

- 788.** *Con respecto a las directrices, órdenes y actas de inspección del MOGAHA destinadas a la «desafiliación voluntaria» del KGEU y a la «asistencia activa» de las comisiones que deciden notificar su registro en virtud de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, el Comité observa que el respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Es mucho más importante todavía que los empleadores procedan con cuidado a ese respecto. Por ejemplo, no debieran hacer nada que pueda interpretarse como indicio de favoritismo respecto de determinado grupo de un sindicato en detrimento de otro [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 859]. Tomando nota de que la presentación de las declaraciones de desafiliación se acompañaba de advertencias de «consecuencias graves», cartas y llamadas telefónicas a las familias de los sindicalistas, así como reuniones privadas con superiores jerárquicos y visitas de estos últimos a los domicilios, el Comité recuerda que en un caso anterior relativo a alegatos de tácticas antisindicales dirigidas contra afiliados sindicales para que se retirasen del sindicato o tratar de hacerles firmar declaraciones por las cuales renunciaban a su afiliación, así como a los pretendidos intentos de crear sindicatos «títeres», el Comité consideró que tales actos eran contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 858]. El Comité también observa que debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instalen relaciones profesionales armoniosas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 475].*
- 789.** *Respecto de las instrucciones del MOGAHA de que se impidiesen las elecciones del KGEU y a la desaprobación pública expresada por el Gobierno respecto de los resultados de las elecciones, el Comité observa que el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de legibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 391].*
- 790.** *Además, en lo referente a la legalidad del KGEU, el Comité recuerda que, en lo que respecta a sus propios procedimientos, el hecho de que una organización no haya sido oficialmente reconocida no justifica el rechazo de los alegatos cuando resulte claro de las quejas que esa organización tiene una existencia al menos de facto [véase el Procedimiento para el examen de quejas para violaciones al ejercicio de la libertad sindical, párrafo 35].*
- 791.** *En vista de lo que antecede y de los nuevos alegatos relativos a la reciente directriz del MOGAHA de continuar con la campaña inicial, el Comité pide al Gobierno que cese de inmediato todos los actos de injerencia contra el KGEU, en particular el cierre forzado de sus oficinas en toda la nación, la interrupción de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina, la desautorización de la negociación colectiva, la presión en los afiliados al KGEU para que cesen en su afiliación a él y las sanciones administrativas y financieras impuestas a los gobiernos locales que no cumplen las directrices del Gobierno.*

También exhorta al Gobierno a que abandone esas directrices y adopte todas las medidas posibles para lograr una conciliación entre el Gobierno (en particular el MOGAHA) y el KGEU a fin de que este último pueda seguir existiendo y finalmente se registre en el marco de la legalidad, la cual debería estar en conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.

- 792.** *El Comité lamenta tomar nota de la muerte de dos sindicalistas, Ha Jeung Koon, miembro del sindicato local del KFCITU de Pohang, quien murió en agosto de 2006 supuestamente tras haber sido gravemente apaleado por la policía antidisturbios durante una manifestación organizada por el sindicato, y Kim Tae Hwan, presidente de la sección regional de la FKTU de Chungju, quien fue atropellado por una hormigonera el 14 de junio de 2005 mientras se hallaba en la línea de piquete delante de la fábrica de cementos de Sajo Remicon.*
- 793.** *El Comité toma nota de que, según el Gobierno, la muerte de Ha Jeung Koon se produjo en un caos de extrema violencia provocado por la Confederación de Construcciones de la KCTU (es decir la KFCITU) en apoyo de la ocupación forzosa de las oficinas de las empresas constructoras por el sindicato local de Pohang. Los fiscales están investigando la causa de la muerte de esta persona y se adoptarán las medidas oportunas atendiendo a los resultados. Sin embargo, el Gobierno sostiene que la lucha violenta de aquel día había sido organizada a propósito por los sindicalistas que, con máscaras, agredieron a los policías con tubos de hierro (en el lugar de actos se encontraron más de 2.500 tubos). En lo que respecta a Kim Tae Hwan, su muerte es de lamentar pero fue consecuencia de un mero accidente de tráfico. Durante la huelga, el Sr. Kim había intentado detener un coche que transportaba mercancías de la empresa, y el vehículo lo atropelló. El conductor fue sancionado en consecuencia.*
- 794.** *En lo referente a la muerte de Kim Tae Hwan, presidente de la sección regional de la FKTU de Chungju, el Comité observa que la lectura de la transcripción del video correspondiente facilitada por la CIOSL demuestra que su muerte no resultó de un mero accidente de tráfico, dado que se produjo durante un conflicto laboral y, en particular: i) durante un piquete, mientras los trabajadores intentaban detener un camión conducido por un trabajador de sustitución que dejaba el lugar de trabajo, y ii) en una situación particularmente contenciosa, ya que la policía y varios civiles sin identificar habían ordenado al conductor del camión que siguiera adelante pese a que había sindicalistas delante de él. El Comité también toma nota de que, según la CIOSL, aunque el empleador ofreció una indemnización pecuniaria a la viuda del dirigente sindical, no aceptó responsabilidad jurídica alguna. El Comité recuerda que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 48]. Por tanto, el Comité lamenta profundamente que se tratase como un mero accidente la muerte de Kim Tae Hwan, presidente de la sección regional de la FKTU de Chungju, quien fue atropellado por una hormigonera el 14 de junio de 2005 mientras se hallaba en la línea de piquete delante de la fábrica de cementos de Sajo Remicon. Pide al Gobierno que proceda a una investigación independiente de las circunstancias de esta muerte y, en particular, del papel que en ella desempeñaron la policía y los civiles sin identificar, a fin de que se esclarezcan las circunstancias del accidente, se deslinden responsabilidades, se castigue a los culpables y se impida la repetición de este tipo de sucesos.*
- 795.** *Respecto de la muerte de Ha Jeung Koon, miembro del sindicato local del KFCITU de Pohang, en agosto de 2006, 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**, op. cit., párrafo 49]. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los resultados de la investigación pendiente sobre la muerte de Ha Jeung Koon, y confía en que esta investigación concluya rápidamente, permita deslindar responsabilidades y castigar a los culpables, y prevenga la repetición de este tipo de sucesos.*

- 796.** *En relación con los alegatos de la IFBWW que el Comité examinó en su informe anterior y que se referían al procesamiento penal y al encarcelamiento de dirigentes de la KFCITU y a restricciones a convenios colectivos referentes a trabajadores subcontratados en el sector de la construcción, el Comité toma nota del informe de la misión conjunta de la CIOSL/TUAC/GUF a la República de Corea, que fue comunicado junto con la queja del KGEU. El informe de misión se refiere a un aumento del número de encarcelamientos en el sector de la construcción (más de 100) por actos que en otros países hubieran constituido actividades sindicales normales, es decir, negociación colectiva con los principales contratistas del sector de la construcción. También señala una tendencia a la informalización de la economía en general, así como a la criminalización de los sindicatos que intentan organizar a los trabajadores del sector informal, por ejemplo, el sector de la construcción, donde los cargos más graves radicaban en la interpretación de la negociación colectiva con los principales contratistas en nombre de los trabajadores subcontratados como un acto de extorsión, pese a que los contratistas habían ido a la mesa de negociación y estaban dispuestos a negociar. En el informe también se alude a la precariedad y a las malas condiciones de trabajo prevalecientes en el sector de la construcción, y se indica que la ofensiva de la policía apuntaba a impedir a los sindicatos organizar a los trabajadores irregulares y negociar para ellos unas condiciones de trabajo mejores.*
- 797.** *El Comité también toma nota de que, en su respuesta a los alegatos, el Gobierno enumera varios incidentes vinculados a protestas violentas de sindicatos de trabajadores de la industria de la construcción, inclusive la ocupación de oficinas de contratistas principales para protestar por la precariedad de los empleos, con el uso de tubos de hierro, lanzallamas de confección artesanal, etc. El Gobierno también describe los esfuerzos emprendidos para mejorar mediante la legislación las condiciones de trabajo de los trabajadores de la construcción. Respecto de los alegatos relativos a las acciones penales de sindicalistas del sector de la construcción a falta de quejas de los contratistas, el Gobierno indica que en noviembre de 2005 la asociación de empleadores del sector de la construcción había incoado una demanda ante el Ministerio de Trabajo contra la reivindicación del sindicato de una cantidad monetaria para remunerar a los sindicalistas en régimen de dedicación plena; algunos empleadores declararon que, en efecto, los acuerdos colectivos habían sido ilegales y que proyectaban incoar demandas judiciales.*
- 798.** *El Comité también toma nota de la información adicional facilitada por el Gobierno para complementar su respuesta anterior a los alegatos de la IFBWW. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, los dirigentes sindicales de que se trata visitaron muchos lugares de obras de construcción de apartamentos con los que no tenían ninguna relación de empleo, extorsionaron o intentaron extorsionar dinero so pretexto de los acuerdos colectivos y amenazaron a los directores de proyectos que se negaban a acceder a su reivindicación. Considerando las pruebas adverbadas por los tribunales competentes, se condenó por lo siguiente: no pertenecían ni a la empresa contratista principal ni a ninguna empresa subcontratista local, no tenían relación de empleo con los lugares de obras de construcción ni trabajaban para ellos; cuando se les pidió que presentaran una lista de sus afiliados, no lo hicieron e insistieron en que los acuerdos colectivos debían firmarse independientemente de que esas personas estuvieran afiliadas o no. Exigían a los*

empleadores que ingresaran cada mes 400.000 wones en sus cuentas bancarias en concepto de cánones de actividad (unos 400 dólares de los Estados Unidos), y amenazaron con que si el empleador se negaba a abonar ese dinero, se encontrarían varias violaciones, incluida la falta de equipos de seguridad, de lo cual informarían a la oficina laboral regional, adjuntando fotografías; después de firmarse los acuerdos colectivos y de enviarse el dinero, no volvían a aparecer por esos lugares de obras de construcción para supervisar la seguridad laboral de sus afiliados; si los lugares de obras de construcción no accedían a su demanda, los sindicalistas tomaban fotografías de cualquier violación que advertían, por ejemplo el no llevar cascos de seguridad (lo cual era obligatorio incluso para los propios sindicalistas) e informaban de esta vulneración al Ministerio de Trabajo o incluso elaboraban informes falsos; algunos de los lugares de obras denunciados fueron sancionados por vulneraciones después de que las autoridades procediesen a una investigación, pero otros resultaron haber sido fraudulentamente denunciados, de forma que los sindicatos fueron sancionados por delito de falsa acusación; muchos lugares de obras aceptaron esas reivindicaciones por temor a sufrir tratos desfavorables a causa de esas acusaciones, como retrasos en la construcción o la prohibición de licitar para obtener contratos de construcción con el Estado; los dirigentes sindicales extorsionaban dinero mensualmente o de una sola vez y muchos de ellos utilizaban sus cuentas bancarias privadas para recibir ese dinero; la mitad de ellos se lo gastaron con fines personales que nada tenían que ver con el sindicato, mientras que la otra mitad se repartió el dinero y se lo gastó con fines personales; el Sindicato de Trabajadores de la Construcción Cheonan/Asan extorsionó 42.550.000 wones (42.000 dólares de los Estados Unidos) e intentó extorsionar 6.990.000 wones (7.000 dólares de los Estados Unidos) al mes a 22 lugares de construcción entre diciembre de 2004 y junio de 2006.

- 799.** Además, el Comité toma nota de información adicional que facilitó el Gobierno para mostrar que los alegatos de la organización querellante IFBWW analizados en el examen anterior del caso carecían de fundamento: i) la organización querellante pretendía que el Tribunal de Distrito de Daejeon había dictado sentencia a la ligera contra dirigentes sindicales del sector de la construcción el 16 de febrero de 2004, al resolver que no eran personalmente responsables porque se habían gastado el dinero de los cánones de actividad en beneficio de su organización; con todo, el Tribunal se había limitado a decir que pese a que los sindicalistas «se consideran culpables de cargos de chantaje, su extorsión de dinero no constituye un acto de chantaje habitual al haberse cometido de conformidad con la política de su organización y no en razón de hábitos personales», y ii) respecto del acuerdo colectivo concluido entre el contratista principal y el sindicato, el Tribunal reconoció que incluso cuando un contratista principal no tenía una relación de empleo directa con los jornaleros de la construcción, podía compartir la responsabilidad de celebrar negociaciones colectivas con ellos «si el contratista principal se halla en una situación que quepa considerar de manera realista y específica rige las condiciones de trabajo fundamentales de dichos trabajadores hasta el punto de que se le puede identificar con el subcontratista que de hecho emplea a los trabajadores» (sentencia del Tribunal de Distrito de Daejeon de 15 de septiembre de 2004, núm. 583); es falso el alegato según el cual el vicepresidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Cheonan/Asan, Rho Seon-Kyun, fue procesado por error y multado a la ligera por hechos ocurridos antes de su afiliación al sindicato, en agosto de 2003. El Tribunal le condenó a una multa por extorsionar 9.450.000 wones de 19 lugares de construcción entre el 1.º de agosto y finales de septiembre de 2003; el presidente del sindicato, Park Young-Jae, quien fue acusado de chantaje colectivo nocturno, fue condenado a un año de prisión. Se le detuvo inmediatamente después de su condena porque en aquel momento ya cumplía el plazo de suspensión de una pena de prisión después de ser condenado a ocho meses de prisión con dos años de suspensión de ejecución de la pena por diversos cargos el 9 de julio de 2003.

- 800.** *Por lo tanto, el Comité toma nota de que, según el Gobierno, los tribunales hallaron a todos los sindicalistas culpables de amenaza, chantaje y coacción. Seis sindicalistas del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daejeon/Chungcheong fueron condenados a penas de prisión de seis a ocho meses con un período de suspensión de ejecución de pena de dos años; el recurso incoado ante la Corte Suprema fue desestimado el 25 de mayo de 2006; Park Young-Jae, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Cheonan/Asan fue inmediatamente detenido después de ser condenado a un año de prisión; Rho Seon-Kyun fue multado; la sentencia fue confirmada por la Corte Suprema el 25 de mayo de 2006; de los nueve sindicalistas del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Gyeonggi Occidental, tres, entre ellos Lee Ho-Jung, fueron condenados a un período de ocho meses a un año de prisión con dos años de suspensión de ejecución de la pena; a los seis restantes se les impuso una multa de 3 millones de wones. El caso se halla sub judice ante el Tribunal de Segunda Instancia.*
- 801.** *Si bien observa que no dispone del texto de las sentencias judiciales relativas a este caso, lo cual le permitiría conocer cabalmente las pruebas presentadas, el Comité indica que la respuesta del Gobierno y los alegatos de la organización querellante no coinciden en la manera de ver los hechos. El Comité pide al Gobierno que le transmita toda información adicional relativa a este caso, incluso las sentencias judiciales pertinentes, y lo mantenga informado de los resultados del recurso. El Comité también invita a la organización querellante, la IFBWW, a que, en respuesta a la información facilitada por el Gobierno, transmita toda nueva información que considere oportuna.*
- 802.** *Además, el Comité observa en relación con los nuevos alegatos y de la última información comunicada por el Gobierno en relación con los dirigentes sindicales del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daegu a los que se les imputó la comisión del delito de chantaje en lo que se indicó que se trataba de condiciones similares, que la Corte de Segunda Instancia los consideró no culpables. En particular, el Comité observa que la Corte consideró que: 1) se reconoce a los contratistas originales su carácter de empleador junto con los subcontratistas; 2) el reclamo del pago de tiempo completo por actividades sindicales es una actividad legítima de los sindicatos; 3) también resulta una actividad sindical legítima advertir sobre posibles denuncias de actos ilegales por parte del empleador y utilizar esto como medio de presión para firmar convenios colectivos; 4) el dinero destinado a la actividad sindical fue depositado en una cuenta sindical en un banco y utilizado para actividades sindicales, y 5) los dirigentes sindicales suministraron regularmente educación sobre seguridad en los lugares de trabajo. A este respecto, el Comité recuerda sus conclusiones anteriores, similares a las descritas anteriormente, en relación con el argumento dado sobre varios conflictos en la industria de la construcción de que: 1) las denuncias sobre medidas insuficientes en materia de seguridad e higiene son una actividad sindical legítima y todo aviso de que se denunciará esta situación no puede ser considerado una coerción ilegal; 2) la posibilidad de concluir un convenio colectivo con un contratista principal es una opción viable; 3) un contratista principal de un sitio de construcción debe poder voluntariamente reconocer a un trabajador en el lugar de trabajo como un dirigente sindical a tiempo completo, aun si el trabajador no presta servicios directamente para el contratista principal [véase 340.º informe, párrafos 774-776]. No obstante, observando en este caso concreto, la indicación del Gobierno de que la Corte de Segunda Instancia confirmó las condenas de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daegu en relación con otros cargos, incluidas violaciones de la Ley de Sanción de la Violencia, el Comité pide al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia en cuestión y que lo mantenga informado del resultado de todo recurso de apelación que se interponga.*
- 803.** *De manera más general, el Comité desea subrayar que estos casos se refieren a trabajadores del sector de la construcción que se hallan en una situación precaria y especialmente vulnerable, ejerciendo recientemente su derecho de sindicación y de*

negociación colectiva en un contexto de negociación complejo, en el que intervenían varios niveles de subcontratistas sobre los cuales prevalece el contratista principal. Así pues, el Comité lamenta profundamente la decisión de los tribunales en el sentido de que los acuerdos colectivos suscritos por la KFCITU y la principal empresa de construcción fueran aplicables solamente a los empleados de la compañía principal y no a los trabajadores contratados por los subcontratistas. Finalmente, el Comité observa que según el Gobierno las empresas de construcción que tienen una relación de empleo directa con trabajadores de la construcción encuentran dificultad para mejorar las condiciones de trabajo, incluyendo los salarios, a través de una negociación colectiva debido a su falta de experiencia en la negociación. El Comité pide al Gobierno que ponga mayor empeño en promover la negociación colectiva libre y voluntaria de las condiciones de empleo del sector de la construcción aplicables en particular a los trabajadores «jornaleros» vulnerables. En particular, el Comité pide al Gobierno que dé apoyo a los empleadores del sector de la construcción y a los sindicatos a fin de mejorar la capacidad negociadora y recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición si lo desea. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto.

- 804.** *Finalmente, en lo referente a los alegatos de acoso de representantes sindicales durante las negociaciones de los salarios mínimos en junio de 2005, el Comité colige de los alegatos de la CIOSL y de la respuesta del Gobierno que las fuerzas de policía estaban presentes fuera de la sala de reuniones en que se celebraban las negociaciones sobre los salarios mínimos entre los representantes de los empleadores, los representantes de los trabajadores y los grupos de interés público. El Comité considera que la presencia de las fuerzas de policía a proximidad de la sala donde se negociaban los salarios mínimos es susceptible de influir indebidamente en la índole libre y voluntaria de las negociaciones. Por tanto, el Comité considera que la presencia de la policía cerca de las salas de reunión donde se celebren negociaciones debe estar justificada de manera estricta por las circunstancias y pide al Gobierno que envíe precisiones sobre las circunstancias que dieron lugar a la presencia de la policía en este caso en particular.*
- 805.** *El Comité recuerda al Gobierno su compromiso de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 hecho a la Misión Tripartita de Alto Nivel de la OIT que visitó el país en 1998 y de lo que se informó al Consejo de Administración en marzo de 1998 [véase documento GB.271/9].*

Recomendaciones del Comité

- 806.** *En vista de las conclusiones provisionales que preceden y reconociendo el valor de continuar con las negociaciones tripartitas, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) en lo que respecta a la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos y a su decreto de aplicación, el Comité pide al Gobierno que considere la posibilidad de adoptar nuevas medidas destinadas a velar por que los derechos de los empleados públicos sean plenamente garantizados:*
 - i) velando por que todos los funcionarios públicos sin excepción, con independencia de su grado y sin perjuicio de sus tareas y funciones, tengan el derecho de constituir sus propias asociaciones para que defiendan sus intereses;*
 - ii) garantizando el derecho de los bomberos, los guardias de prisiones, las personas del servicio público que trabajan en oficinas vinculadas a la*

educación, los empleados de servicios públicos de administraciones locales y los inspectores del trabajo a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas;

- iii) limitando toda restricción al derecho de huelga de los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado y a los funcionarios públicos que presten servicios esenciales en el sentido estricto del término, y*
- iv) permitiendo a las partes negociantes determinar por sí mismas si debería considerarse la actividad sindical de los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena como una actividad que merezca un permiso no retribuido.*

el Comité pide que se le mantenga informado de toda medida adoptada o que se proyecte adoptar a este respecto;

- b) el Comité pide al Gobierno que vele por que se respeten los principios siguientes en el marco de la aplicación de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos:*

- i) en caso de negociaciones con sindicatos de funcionarios públicos que no trabajen en la administración del Estado, que se garantice plenamente la autonomía de las partes negociantes y que las facultades presupuestarias reservadas a la autoridad legislativa no tengan por resultado impedir el cumplimiento de los convenios colectivos; más en general, en lo referente a las negociaciones relativas a cuestiones en que proceden restricciones presupuestarias, se vele por otorgar un papel destacado a la negociación colectiva y por que los convenios se negocien y se cumplan de buena fe;*
- ii) que las consecuencias de las decisiones de política y administración que se refieran a las condiciones de empleo de los empleados públicos no se excluyan de las negociaciones con los sindicatos de empleados públicos, y*
- iii) que los sindicatos de funcionarios públicos tengan la posibilidad de expresar sus opiniones públicamente sobre cuestiones más amplias de política económica y social que tengan una incidencia directa en los intereses de sus miembros, al tiempo que señala sin embargo que las huelgas de naturaleza puramente política no caen en el ámbito de protección de los Convenios núms. 87 y 98.*

el Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;

- c) en lo referente a los demás aspectos legislativos de este caso, el Comité insta al Gobierno a que:*
 - i) adopte medidas rápidas para legalizar el pluralismo sindical en las empresas, en plena consulta con todos los interlocutores sociales interesados, a fin de que se asegure que el derecho de los trabajadores a constituir la organización que estimen conveniente y a afiliarse a ella sea reconocido en todos los niveles;*

- ii) *vele por que el abono de los salarios por los empleadores a los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena no sea objeto de injerencia legislativa y permita que los trabajadores y empleadores lleven a cabo negociaciones libres y voluntarias al respecto.*
- iii) *se enmienden las disposiciones de la TULRAA sobre arbitraje de emergencia (artículos 76 a 80) de suerte que sólo pueda imponerlo un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas y sólo en aquellos casos en que quepa limitar las huelgas de conformidad con los principios de la libertad sindical;*
- iv) *se deroguen las disposiciones por las que se prohíbe a los trabajadores despedidos o desempleados seguir afiliados a su sindicato u ocupando puestos de responsabilidad en el mismo (artículos 2, 4), d) y 23, 1) de la TULRAA), y*
- v) *se modifique el artículo 314 del Código Penal, relativo a la obstrucción a la actividad empresarial, para que concuerde con los principios de la libertad sindical.*

el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación respecto a todas las cuestiones arriba mencionadas;

- d) *tomando nota con interés de que se ha abolido el arbitraje obligatorio para dirimir los conflictos surgidos en los servicios públicos esenciales y que en su lugar se introdujo el requisito de mantener servicios mínimos durante las huelgas realizadas en los servicios públicos, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los supuestos específicos para los cuales se han introducido requisitos de mantenimiento de servicios mínimos en caso de huelga en los servicios públicos esenciales, el grado de servicio mínimo previsto y el procedimiento por el cual se determinó ese servicio mínimo;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de los recursos judiciales relativos a Kwon Young-kil;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que reconsidere el despido de Kim Sang-kul, Oh Myeong-nam, Min Jum-ki y Koh Kwan-sik a la luz de la adopción de la Ley sobre la Constitución y el Funcionamiento de Sindicatos de Funcionarios Públicos, y lo mantenga informado al respecto. También pide al Gobierno que facilite información sobre los resultados del contencioso administrativo pendiente y pide que se examine el despido de Han Seok-woo, Kim Young-kil, Kan Dong-jin y Kim Jong-yun, amén de expresar el deseo de que se tome en consideración la nueva legislación a la hora de pronunciar las sentencias pertinentes. El Comité pide una vez más al Gobierno que facilite copia de las sentencias pertinentes;*
- g) *con respecto a la aplicación de las disposiciones relativas a la obstrucción a la actividad empresarial, el Comité pide al Gobierno:*
 - i) *que continúe haciendo todo lo posible para que se adopte un método general de investigación sin detención de trabajadores;*

- ii) que facilite información sobre los motivos específicos por los cuales se demandó penalmente a 26 dirigentes del KALFCU y a 198 dirigentes del KRWU por obstrucción a la actividad empresarial en relación con las huelgas realizadas en los sectores de los ferrocarriles y de las aerolíneas, y a que comunique toda sentencia judicial pronunciada en esos casos;*
- iii) que informe al Comité de la situación actual de Kim Jeong Min, presidente del KRWU para la provincia de Seúl, que todavía estaba en prisión cuando se presentó la queja por obstrucción a la actividad empresarial, y*
- iv) que siga facilitando detalles, inclusive sobre las sentencias judiciales, acerca de los nuevos casos de trabajadores detenidos por obstrucción a la actividad empresarial en virtud del artículo 314 del Código Penal;*
- h) el Comité insta una vez más al Gobierno a que se abstenga de imponer medidas de arbitraje obligatorio o de emergencia para los casos que se hallan al margen de los servicios esenciales en el sentido estricto del término y de los funcionarios públicos que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado, y pide que lo mantenga informado de la situación de los 2.680 afiliados al KRWU suspendidos por la Empresa de Ferrocarriles Coreanos y sometidos a un procedimiento disciplinario, así como a todo afiliado al KALFCU que haya sido trasladado a una situación de espera a raíz de la intervención del Gobierno en el conflicto laboral, mediante arbitraje obligatorio de emergencia;*
- i) el Comité confía en que no queden más cargos pendientes contra el presidente del KGEU, Kim Young-Gil, ni contra el secretario general del KGEU, Ahn Byeong-Soon, por acciones destinadas a obtener el reconocimiento, de hecho y de derecho, de los derechos fundamentales de la libertad sindical de los funcionarios públicos, y en que no queden penas por cumplir en relación con las condenas anteriormente pronunciadas en virtud de la Ley de Funcionarios Públicos, hoy derogada;*
- j) lamentando tomar nota de que el Gobierno no responde a los alegatos relativos al encarcelamiento del presidente del Sindicato de Trabajadores Migrantes de Gyeonggi-Incheon de Seúl (MTU), Anwar Hossain, el Comité pide al Gobierno que en su próximo informe facilite datos sobre los motivos de ese encarcelamiento y la situación actual de esa persona;*
- k) el Comité lamenta profundamente y expresa su profunda preocupación ante el clima de violencia que se desprende de los alegatos del querellante y de la respuesta del Gobierno, y exhorta a todas las partes a que actúen con la mayor moderación posible para evitar una escalada de violencia y a que entablen un diálogo genuino que propicie la instauración de un clima de relaciones laborales constructivo y estable;*
- l) al tiempo que toma nota de que el KGEU se negó a registrarse de conformidad con la ley correspondiente, porque considera que la ley no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, el Comité lamenta profundamente la gravedad de los alegatos relativos a actos graves de*

extensiva injerencia en las actividades del KGEU y pide al Gobierno que cese de inmediato dichos actos de injerencia, en particular que ponga fin al cierre forzado de las oficinas del KGEU en toda la nación, a la interrupción unilateral de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina, a la desautorización de la negociación colectiva, a la presión ejercida en los afiliados al KGEU para que cesen en su afiliación y a las sanciones administrativas y financieras impuestas a los gobiernos locales que no cumplen la directriz del Gobierno. También exhorta al Gobierno a que deseché dichas directrices y a que adopte todas las medidas posibles para lograr una conciliación entre el Gobierno (en particular el MOGAHA) y el KGEU a fin de que este último pueda seguir existiendo y finalmente se registre en el marco de la legalidad la cual debe estar en conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto;

- m) el Comité expresa profunda preocupación respecto a la muerte de Kim Tae Hwan, presidente de la sección regional de la FKTU de Chungju, que fue atropellado por una hormigonera, el 14 de junio de 2005, mientras se hallaba en la línea de piquete delante de la fábrica de cementos de Sajo Remicon, y por el hecho de que se tratase esta muerte como un mero accidente de tráfico. Pide al Gobierno que proceda a una investigación independiente de las circunstancias en que falleció Kim Tae Hwan y en particular del papel que en esta muerte desempeñaron la policía y varios civiles sin identificar, a fin de que se esclarezcan las circunstancias del caso, se deslinden responsabilidades, se sancione a los culpables y se evite la repetición de este tipo de sucesos;*
- n) el Comité expresa profunda preocupación por la muerte de Ha Jeung Koon, afiliado a la sección local del KFCITU de Pohang, ocurrida durante una manifestación organizada por el sindicato; pide al Gobierno que lo mantenga informado del resultado de la investigación pendiente, y confía en que ésta concluya rápidamente y permita deslindar responsabilidades, a fin de que se sancione a los culpables y se evite la repetición de sucesos similares;*
- o) el Comité pide al Gobierno que le comunique el texto de las sentencias judiciales de condena de: seis sindicalistas del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daejeon/Chungcheong a penas de prisión de seis a ocho meses con período de suspensión de ejecución de dos años; Park Young-Jae, presidente del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Cheonan/Asan, a un año de prisión, y Rho Seon-Kyun, vicepresidente del mismo sindicato, a una multa; tres sindicalistas del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Gyeonggi Occidental a una pena de prisión de un período de ocho meses a un año con dos años de suspensión de ejecución de la pena y otros seis a una multa de 3 millones de wones, y pide que se le mantenga informado del resultado de los recursos interpuestos en este caso. El Comité también invita a la organización querellante, la IFBWW, a que, en respuesta a la información facilitada por le Gobierno, transmita toda nueva información que considere oportuna;*

- p) *al tiempo que toma nota de que la Corte de Segunda Instancia confirmó las condenas de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Daegu por haber violado la Ley de Sanción de la Violencia, el Comité pide al Gobierno que le comunique una copia de la sentencia de la Corte y que lo mantenga informado del resultado de todo recurso que se interponga;*
- q) *el Comité pide al Gobierno que ponga mayor empeño en promover la negociación colectiva libre y voluntaria de las condiciones de empleo del sector de la construcción, aplicables en particular a los trabajadores «jornaleros» vulnerables. En particular, el Comité pide al Gobierno que dé apoyo a los empleadores y a las organizaciones sindicales del sector de la construcción a fin de mejorar su capacidad negociadora y recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición si así lo desea. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto;*
- r) *considerando que la presencia de las fuerzas de policía a proximidad de la sala donde se negocian los salarios mínimos es susceptible de influir indebidamente en la índole libre y voluntaria de las negociaciones, el Comité considera que cualquier presencia de la policía cerca de las salas de reunión donde se celebren negociaciones debe estar justificada de manera estricta por las circunstancias y pide al Gobierno que comunique precisiones sobre las circunstancias que dieron lugar a la presencia de la policía en este caso particular, y*
- s) *el Comité recuerda al Gobierno su compromiso de ratificar los Convenios núms. 87 y 98 hecho a la Misión tripartita de Alto Nivel de la OIT que visitó el país en 1998, de lo que se informó al Consejo de Administración en marzo de 1998 [véase documento GB.271/9].*

CASO NÚM. 2409

INFORME DEFINITIVO

**Queja contra el Gobierno de Costa Rica
presentada por
la Asociación Nacional de Empleados Públicos
de Costa Rica (ANEP)**

***Alegatos: persecución antisindical contra
dirigentes de ASODIPLOMATICOS que
culminó en el despido de tres de ellos***

807. La queja figura en una comunicación de la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Costa Rica (ANEP) de fecha 7 de diciembre de 2004. Esta organización envió nuevos alegatos por comunicaciones de 1.º de mayo y 14 de junio de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fecha 6 de julio de 2005 y 23 de abril de 2007.

808. En su anterior examen del caso en noviembre de 2006, el Comité estimó que la queja presentada era admisible.

- 809.** Costa Rica 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 del querellante

- 810.** En su comunicación de fecha 7 de diciembre de 2004, la Asociación Nacional de Empleados Públicos de Costa Rica (ANEP) alega una campaña de persecución antisindical contra los Sres. Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños, presidente y secretario general de la Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS), creada el 2 de abril de 2004 — se adjunta documento notarial — con base a una asociación ya existente; los acuerdos adoptados no fueron inscritos en el registro de asociaciones por seguridad y protección de sus afiliados) y delegados sindicales de ANEP quienes fueron despedidos «sin responsabilidad patronal» y expulsados de sus puestos en la carrera diplomática por haber denunciado anomalías dentro de la Cancillería de Costa Rica con relación a la supuesta desviación de fondos donados por el Gobierno de Taiwán. Este despido fue encubierto por un supuesto procedimiento administrativo disciplinario a solicitud del Canciller a raíz de una nota de condolencias al Presidente de Chile denunciando anomalías dentro de la Cancillería con base a un estudio efectuado por el Gobierno de Chile. ANEP alega también la requisita de documentos y el allanamiento sin orden judicial en las oficinas de ASODIPLOMATICOS por parte de efectivos de la Dirección de Inteligencia y Seguridad.
- 811.** Según la ANEP, ambos sindicalistas ingresaron en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto el 1.º de diciembre de 2003 después de que la Corte Suprema de Justicia declarara con lugar un recurso de amparo que había presentado ante la negativa que les asistía a ingresar en la carrera diplomática en represalia por ser dirigentes de ASODIPLOMATICOS y por haber denunciado la utilización del servicio diplomático y consular como botín de los políticos de turno. El 4 de diciembre de 2003 el Canciller tomó la decisión de destituir al Sr. Ernesto Jiménez Morales, hermano de Rodolfo Jiménez Morales (única destitución que se produjo en relación con los 19 funcionarios que deberían ser cesados próximamente y un total de 66 personas que se encuentran en idénticas condiciones de nombramiento que el Sr. Ernesto Jiménez Morales). El 20 de abril de 2004 se acreditó a Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños como delegados sindicales de ANEP informado de la próxima constitución de una seccional de ANEP.
- 812.** La ANEP añade que el 24 de mayo de 2004 Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños solicitaron a las bancadas de la Asamblea Legislativa la conformación de una comisión especial para investigar supuestos actos de corrupción (desviación aparentemente por parte de jerarcas de la Cancillería — incluido el Canciller — de 4,8 millones de dólares donados por el Gobierno de Taiwán para proyectos de desarrollo económico y turístico hacia una estructura paralela privada (la Asociación para el Desarrollo de la Política Exterior de Costa Rica) creada para el pago de sobresueldos y premios a 13 funcionarios de la Cancillería (incluidos la mayoría de integrantes de la Comisión Calificadora de servicios que recomienda quién debe ser nombrado o expulsado de la carrera diplomática)), así como supuestas anomalías surgidas con las donaciones del Gobierno y empresas de Taiwán recibidas por el Presidente de la República para cubrir gastos de su campaña electoral en 2002 mientras fungía como «administrador» de dichas donaciones el Canciller. Los delegados sindicales Sr. Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños presentaron denuncia formal al Ministerio Público; también denunciaron a la prensa y a las autoridades el incumplimiento de la resolución de la Corte Suprema de Justicia de 1.º de octubre de 2003 al mantener el Canciller de manera fraudulenta e ilegal a 66 personas nombradas en el Servicio Diplomático durante la administración en funciones en esa época sin cumplir los requisitos legales, pidiendo la revocatoria de sus nombramientos.

- 813.** Ello dio lugar a una sanción calificada como grave por falta de presencia del Sr. Rodolfo Jiménez a una reunión en horas fuera de la jornada laboral, la asignación unilateral de nuevas responsabilidades el 21 de abril de 2004 (suprimiéndole su antiguo cargo) e imputación posterior de abandono de sus funciones anteriores desde hace semanas; luego al exigir el Sr. Rodolfo Jiménez la devolución de su antiguo cargo se le sancionó con una amonestación verbal. El Sr. Rodolfo Jiménez se negó a recibir documento alguno hasta que le devuelvan su cargo. Luego se le impuso una amonestación en forma escrita por exigir que cesara la persecución en su contra. Asimismo, se le requisaron documentos sin orden judicial (al amparo de una nota de la Cancillería que exigía autorización escrita para sacar documentación o expedientes de la Cancillería para que no se conociera el alcance de las anomalías denunciadas); la ANEP se refiere a una noticia de prensa en la que se señalaba que el Sr. Rodolfo Jiménez llevaba documentos de cooperación internacional que pretendía entregar a diputados de la Asamblea Legislativa; fue el único funcionario requisado el 26 de mayo de 2004.
- 814.** A finales de mayo de 2004 a efectos de amedrentar al Sr. Rodolfo Jiménez agentes de la Dirección de Inteligencia y Seguridad realizaron un allanamiento encubierto de la oficina de Rodolfo Jiménez so pretexto de verificar si la extensión telefónica estaba intervenida o no.
- 815.** En esta situación de persecución y hostilidad por parte del Canciller, el estado de salud del Sr. Rodolfo Jiménez se agravó y la Caja Costarricense del Seguro Social procedió a incapacitarlo del 1.º de julio al 18 de noviembre de 2004.
- 816.** En represalia por las denuncias presentadas el Canciller destituyó el 5 y el 8 de noviembre de 2004 a Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños en base a una supuesta «resolución» adoptada por los miembros de la Comisión Calificadora del Servicio Exterior (miembros denunciados por ambos sindicalistas por beneficiarse de la desviación de fondos de Taiwán) en tanto que órgano al que recurrió el Canciller el 11 de agosto de 2004 para que investigue una carta de condolencias al Presidente de Chile en relación a los trágicos hechos acaecidos en la Embajada de Chile en Costa Rica el 29 de julio de 2004 en el que fallecieron tres diplomáticos chilenos. Ya en 1998 funcionarios chilenos realizaron un estudio que reveló deficiencias en materia de seguridad de las embajadas de Costa Rica. El despido se sustenta en el hecho de que Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños actuaron en nombre de ASODIPLOMATICOS, la cual no está reconocida por las autoridades ni se encuentra registrada ante el departamento de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo, ocultando que son dirigentes de los trabajadores de la diplomacia de Costa Rica; para la comisión de calificación ASODIPLOMATICOS es una asociación inexistente.
- 817.** ANEP señala que el Sr. Rodolfo Jiménez nunca fue notificado de los supuestos «delitos» que se le imputaban y se encontraba (al igual que Francisco Bolaños) incapacitado en base a un certificado médico, impidiendo el derecho de defensa y el debido proceso.
- 818.** En su comunicación de fecha 1.º de mayo de 2006, la ANEP alega que el dirigente Sr. Rodolfo Jiménez Morales fue excluido de las planillas obrero-patronales que reparte el Ministerio de Relaciones Exteriores a la Caja Costarricense del Seguro Social, requisito necesario para que pueda hacerse efectivo el cobro de subsidio por incapacidad, la acumulación de cuotas para la pensión y otros beneficios de la seguridad social; por ello Rodolfo Jiménez Morales presentó un recurso de amparo en agosto de 2004 ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia contra el Ministro de Relaciones Exteriores, recurso que fue declarado con lugar (los demandados invocaron errores informáticos) (se envía la sentencia), ordenándose que se incluya al Sr. Jiménez en las planillas de las cuotas obrero-patronales.

La ANEP añade que personas integrantes de la Comisión Calificadora del Servicio Exterior — incluido su presidente — (comisión que recomendó el despido de los dirigentes Sres. Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños por haber supuestamente enviado una carta de

condolencias al Presidente de la República de Chile desde sus puestos de dirigentes de ASODIPLOMATICOS) son aquellas que estos dirigentes habían denunciado ante la prensa y el Ministerio Público (a partir del 24 de mayo de 2004) su supuesta desviación de recursos de Cooperación Internacional proveniente de una donación del Gobierno de Taiwán (4,8 millones de dólares) recibiendo en forma paralela a su salario mensual un monto complementario por parte de la «Asociación para el Desarrollo de la Política Exterior»; no obstante, tales personas no se recusaron en el procedimiento de despido.

La ANEP alega que la Sra. Sara Quirós Maroto, vicepresidenta de la seccional ANEP-ASODIPLOMATICOS, ha sido víctima de acciones de hostilidad y acoso laboral por parte del Canciller de la República y sus subalternos inmediatos para forzarla a renunciar del puesto que desempeña en la Dirección Jurídica de la Cancillería en represalia por las acciones de promoción sindical; por ese motivo la Sra. Quirós ha interpuesto recurso de amparo ante la Sala Constitucional y ante el Tribunal de Servicio Civil para que le devuelvan el cargo y las funciones que desempeñaba; actualmente había sido trasladada a la Oficina de Tratados. El resumen de los hechos alegados por la Sra. Sara Quirós Maroto contra las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto que figura en el expediente judicial es el siguiente:

La recurrente que participó en el concurso abierto al efecto para nombrar interinamente al Jefe de la Asesoría Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores. Indica que en el mes de mayo de 2005, el Ministro de Relaciones Exteriores autorizó en forma unilateral el nombramiento de Alejandra Solano Cabalceta funcionaria del Servicio Exterior para desempeñar el puesto, siendo posteriormente nombrado, Danilo González, también funcionario de dicha entidad, personas que — a su criterio — no cumplen con los requisitos necesarios ni se encuentran capacitados para el desempeño del puesto. Mediante oficio núm. DVM-224-2005 de 9 de diciembre de 2005, el Ministro a.i. de Relaciones Exteriores le comunicó su traslado a la Oficina de Tratados. Al no estar de acuerdo su traslado, por nota de fecha 12 de diciembre de 2005, presentada el 5 de enero de 2006 planteó formal oposición. Asimismo, ese mismo día, presentó ante el Director General escrito en el cual señaló los problemas existentes por su traslado. Que por oficio núm. DM-011-06 de 6 de enero de 2006, notificado el 7 de marzo del año en curso, el Ministro de Relaciones Exteriores y Culto le comunicó que dejaba sin efecto el oficio núm. DVM-224-2005, asimismo, que dada la necesidad existente en la Oficina de Tratados, se le trasladaría a esa oficina, pero sería designada físicamente a otro edificio del Ministerio que se encuentra totalmente alejado de la Dirección Jurídica, quien continua siendo su superior jerárquico. Que al reasignar su plaza fueron variadas sus funciones, a tal grado, que en este momento casi no realiza ningún tipo de labor, situación que — a su criterio — evidencia una persecución laboral en su contra y es un acto denigrante frente a sus compañeros de trabajo. Alega que el 16 de marzo pasado, presentó ante el Ministro de Relaciones Exteriores nueva oposición a su traslado. Indica que sus gestiones no han sido atendidas. Afirma que las actuaciones recurridas de las autoridades, violentan los derechos de intimidad, petición y pronta resolución, igualdad, debido proceso, a un procedimiento administrativo pronto y cumplido, trabajo y el principio de idoneidad de los funcionarios públicos, consagrados en los artículos 24, 27, 33, 39, 41, 56 y 192 de la Constitución Política, por cuanto pese a estar plenamente capacitada y haber concursado para el puesto de Jefe de la Asesoría Jurídica citado, se nombró a otros funcionarios que no cumplen con lo esencial para su desempeño ni participaron en el concurso, aunado a ello, no se han resuelto varios escritos planteados en relación con su oposición a su traslado a la Oficina de Tratados del Ministerio recurrido, y por el contrario, ha sufrido de persecución laboral y se le ha dado un trato denigrante. Por lo que solicita se declare con lugar el recurso, se ordene al actual Jefe de la Asesoría Jurídica a no ejercer dicho puesto hasta que no sea nombrado por medio de los procedimientos públicos establecidos, al Ministro de Relaciones Exteriores a realizar el concurso respectivo para el nombramiento interino de la plaza le interesa y no nombrar a otro funcionario que no esté adscrito al Régimen del Servicio Civil, además, se le restituya al puesto que venía desempeñando anterior al dictado de los oficios núms. DVM-224-2005 y DM-011-06. Asimismo, que se dé respuesta a las gestiones planteadas el 12 de diciembre de 2005 y 16 de marzo de 2006.

Según documentación facilitada por la ANEP, ASODIPLOMATICOS es una nueva denominación de una asociación de diplomáticos preexistente (desde 1994), que empieza a

utilizarse el 1.º de abril de 2004, según surge de un acta notarial de una asamblea extraordinaria; los Sres. Jiménez y Bolaños venían siendo elegidos presidente y secretario desde 2002 y volvieron a ser elegidos en abril de 2004, junto con otros cuatro dirigentes. La ANEP destaca que la no inscripción en el Registro de Asociaciones de dicha asamblea obedeció según la ANEP a razones de seguridad y protección contra represalias antisindicales y por ello no se divulgan los nombres de los afiliados por acuerdo de éstos.

B. Respuesta del Gobierno

- 819.** En su comunicación de fecha 6 de julio de 2005, el Gobierno declara que los Sres. Rodolfo Jiménez, Francisco Bolaños y Ernesto Jiménez no son dirigentes; tenían una acreditación de ANEP para constituir una seccional de ANEP en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto pero no llevaron a cabo tal acción ni convocaron siquiera una reunión de funcionarios para ello. El nombre ASODIPLOMATICOS es ficticio, no ha sido inscrita ninguna asociación ante el Ministerio de Trabajo ni aparece en el registro de organizaciones sociales ni en el registro de personas jurídicas (se acompaña certificación). La única organización que existe en el Ministerio de Relaciones Exteriores es la Asociación Costarricense de Funcionarios de Carrera. En otras palabras, Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños utilizaron fraudulentamente el nombre de una asociación inexistente para intentar legitimar actuaciones malintencionadas. Sus despidos con la modalidad legal «sin responsabilidad patronal» se debieron a faltas graves durante su período de prueba constatadas por la Comisión Calificadora del Servicio Exterior.
- 820.** Contrario a como lo indica el secretario general de la ANEP en su escrito, la carta que los Sres. Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños enviaron al señor Presidente de la República de Chile (el Gobierno la adjunta) — actuando bajo el nombre de la ficticia ASODIPLOMATICOS — no era una inocente «carta de condolencias».
- 821.** Antes de proceder a explicar el procedimiento administrativo que se le siguió a los Sres. Jiménez y Bolaños y las obligaciones laborales que violentaron con el envío de dicha nota, es apropiado hacer ver que el envío de la nota no fue un hecho aislado, sino que era una acción más entre varias que estas personas realizaron, las cuales se explicarán más adelante. Por ahora, sólo es necesario hacer notar que el Sr. Rodolfo Jiménez Morales ya había recibido amonestaciones de parte de su jefe inmediato debido a incumplimientos de sus deberes y funciones, y del señor Canciller por serias faltas de respeto hacia su superior inmediato — el Director de Cooperación Internacional — así como para el propio Canciller.
- 822.** En el escrito de la ANEP ante la OIT, al igual que en su momento lo hicieron Jiménez y Bolaños ante la opinión pública nacional, se ha pretendido presentar las amonestaciones contra Jiménez como «actos de persecución» debido a las denuncias de supuestas irregularidades que él y Bolaños hicieron — las cuales en su momento fueron enfáticamente rechazadas y desmentidas por la Cancillería ante las instancias correspondientes, con la prueba respectiva. Lo cierto es que poco después del inicio de su período de prueba en diciembre de 2003, estas personas comenzaron a evidenciar una abierta intención de dañar la imagen de la institución, y la de sus jefes, por medio de acusaciones falsas, intención que se evidencia en los numerosos artículos aportados por la ANEP en su escrito. El objetivo de estas acciones, sin embargo, continúa siendo un misterio.
- 823.** Lo cierto es que, presentándose como presidente y secretario ejecutivo, respectivamente, de la inexistente «Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS)», los funcionarios en período de prueba Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños González enviaron la nota ADCR-911-04 de fecha 31 de julio de 2004 al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, en la cual se

presentan hablando «En nombre de los diplomáticos de Costa Rica, agremiados en ASODIPLOMATICOS...», con la clara intención de usurpar una representación que no les corresponde al presentarse como interlocutores de los demás diplomáticos costarricenses. A continuación se extraen algunos párrafos de esta nota, por cierto plagada de errores ortográficos y en un tono absolutamente irrespetuoso para la figura del Presidente de otro país:

... externamos nuestro profundo pesar y consternación por el asesinato de tres queridos colegas, integrantes del Cuerpo Diplomático Chileno acreditados en nuestro país, masacrados por un funcionario de la fuerza pública de Costa Rica, carente de toda preparación diplomática y psicológica para «proteger» a quienes laboran dentro de la sede de Embajada del querido pueblo de Chile en San José.

Lamentablemente esta situación confirma lo que ya la misma Cancillería de Chile desde agosto de 1998, mediante estudio adjunto, había señalado sobre las debilidades del Servicio Exterior de Costa Rica, resaltando la descoordinación existente entre los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Seguridad de Costa Rica para brindar «protección eficaz» a los diplomáticos acreditados en Costa Rica. En efecto, dicha situación sobre dicha debilidad del Gobierno de Costa Rica de brindar «protección eficaz» a las delegaciones diplomáticas en San José, dada la descoordinación existente entre las carteras de seguridad y Relaciones Exteriores...

(...) En medio del dolor y del pesar que aflige ambos pueblos, hacemos una instancia respetuosa pero vehemente al Gobierno de la República de Costa Rica para que ejecute de forma inmediata las recomendaciones brindadas generosamente por la Cancillería de Chile sobre las reformas a la Cancillería y al Servicio Exterior de Costa Rica contenidas en el estudio *supra*, a efecto que actos tan lamentables como los reseñados nunca vuelvan a ocurrir por «negligencia» e «impericia» de nuestras autoridades de Gobierno que manejan el Servicio Exterior, más interesadas en la «cultura y la política partidista que en criterios profesionales y de objetividad» tal y como lo establece el mencionado estudio. ...

- 824.** Se aprecia claramente que el propósito principal de esta nota no era dar condolencias al pueblo chileno, sino valerse de la ocasión para desprestigiar al Gobierno de Costa Rica, y en particular a las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- 825.** Debido a las implicaciones tan serias de esta nota, la Asociación Costarricense de Diplomáticos de Carrera se vio en la necesidad de enviar una nota a la prensa chilena, aclarando que Jiménez y Bolaños no hablaban en nombre de los diplomáticos nacionales. De igual forma, el señor Viceministro de Relaciones Exteriores de Costa Rica envió una nota al Encargado de Negocios de Chile en Costa Rica, aclarando que Jiménez y Bolaños no eran diplomáticos de carrera, sino aspirantes en período de prueba, y que la entidad en cuyo nombre se manifestaban no tenía relación alguna con la Asociación Costarricense de Diplomáticos de Carrera, de la cual tampoco eran miembros.
- 826.** En procura de asegurar un daño aún mayor en el ámbito nacional al Gobierno, a la Cancillería y a sus jerarcas, el Sr. Rodolfo Jiménez Morales gestionó una entrevista con el *Diario Extra*, aparecida en la edición de 5 de agosto de 2004. En dicha entrevista, en la cual igualmente se presentó como presidente de la inexistente ASODIPLOMATICOS, Jiménez reproduce en gran parte la nota antes indicada. Esta acción confirma claramente que el propósito de la nota, y de la entrevista, era fundamentalmente afectar el nombre de la Cancillería y sus jerarcas, pues de otra forma no se explica su interés en acudir a la prensa nacional, si el verdadero propósito de la nota hubiera sido simplemente expresar condolencias al señor Presidente de Chile.
- 827.** A raíz de la gravedad del envío de la nota de marras, el señor Canciller procedió a remitirla a la Comisión Calificadora del Servicio Exterior para que ésta «tome las acciones que en derecho correspondan». Luego de analizar la nota y sus posibles implicaciones, la Comisión Calificadora emitió la resolución núm. CCSE-85-04 de 25 de agosto de 2004,

mediante la cual resolvió instruir procedimiento administrativo, con base en las potestades legales establecidas en el artículo 42 del Estatuto del Servicio Exterior de la República, a Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños González, «para averiguar la verdad real de los hechos de conformidad con los artículos 36, 37, 40, 41, 42, 43 y 134 del Estatuto del Servicio Exterior de la República, y los artículos 122 al 137 y concordantes del Reglamento al Estatuto del Servicio Exterior de la República, así como los artículos 308 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, en aplicación de los votos de la Sala Constitucional 1739-92, 216-98, 7615-98, 718-99, 5733-99, 1638-99 y su jurisprudencia reiterada del debido proceso, y los dictámenes de la Procuraduría General de la República C-049-99, C-261-2002 y C-340-2002», con el fin de determinar si los Sres. Jiménez y Bolaños suscribieron la nota ADCR-911-04 dirigida al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile.

- 828.** En dicha resolución de apertura del procedimiento administrativo se le advertía a los Sres. Jiménez y Bolaños que el envío de esa nota, y la entrevista otorgada por Jiménez al *Diario Extra*, podían contravenir lo estipulado en los artículos 34 y 35 del Estatuto del Servicio Exterior de la República; artículos 5, 6 inciso 3, y 11 incisos 13, 14, 19 y 21 del Reglamento al Estatuto del Servicio Exterior de la República; artículos 48 y 51 incisos *d)* y *p)* del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto; el artículo 81, incisos *b)* y *l)* del Código del Trabajo; y el artículo 211, inciso 1) de la Ley General de Administración Pública, faltas que, de ser comprobadas, serían sancionadas con el despido sin responsabilidad patronal conforme la misma normativa lo indica.
- 829.** Asimismo, en la resolución núm. CCSE-85-04 se les concedía a Jiménez y Bolaños un plazo de cinco días hábiles, a partir de la notificación de dicha resolución, para que ejercitaran su derecho a la defensa por medio de sí mismos o través de apoderado, de manera escrita y se refirieran a los hechos aceptándolos o rechazándolos, y ofrecieran la prueba pertinente. De igual forma, se les previno que una vez notificados deberían señalar lugar para atender notificaciones, bajo apercibimiento de que si no lo hicieron cualquier resolución posterior se tendría como notificada conforme a la Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales Vigentes núm. 7637; también se les previno que se podían hacer asesorar técnicamente; que ese acto tenía los recursos de revocatoria y apelación dentro del tercer día conforme al artículo 134 del Reglamento al Estatuto del Servicio Exterior, y a los artículos 342, 345.1, 346 y 349 de la Ley General de la Administración Pública; y que el expediente estaría bajo la custodia de la Comisión Calificadora del Servicio Exterior, estando disponible para ser consultado y fotocopiado en la oficina del Director del Instituto Diplomático Manuel María de Peralta en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.
- 830.** La resolución de apertura del procedimiento administrativo fue debidamente notificada al Sr. Rodolfo Jiménez Morales a las 11 horas del día 27 de agosto de 2004 en su casa de habitación, Condominio N° 12 de los Apartamentos Condominios Córdoba, rehusándose quien se identificó como su señora esposa a firmar el recibido del acta de notificación, tal como consta en dicha acta, la cual fue firmada por los testigos Jorge Aguilar Castillo (miembro de la Comisión Calificadora), Susana Araya Zamora y Paola Porras Pastan. Al Sr. Jiménez se le debió notificar en su casa de habitación pues tenía ya varios meses de no presentarse a trabajar en el Ministerio, amparado por supuestas incapacidades médicas, a pesar de que en dichas fechas su presencia era pública y notoria en oficinas de la Asamblea Legislativa e incluso en los medios de comunicación.
- 831.** Por su parte, la resolución de apertura del procedimiento administrativo fue notificada de manera personal al Sr. Francisco Bolaños González a las 11 horas 55 del mismo 27 de agosto de 2004 en las instalaciones de la Dirección de Promoción del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, según consta en el acta de notificación respectiva que fue

firmada por el propio Sr. Bolaños González y los testigos Marcela Zamora Ovares (integrante de la Comisión Calificadora) y Jorge Martín Jiménez.

- 832.** A pesar de todas las prevenciones que se les hizo a los Sres. Jiménez y Bolaños, ellos escogieron no presentar escrito alguno para refutar los cargos, ni ejercitar su derecho de defensa, y ni siquiera señalar lugar para atender notificaciones futuras. Se aprecia que, a pesar de tratarse de hechos públicos y notorios, la Comisión Calificadora del Servicio Exterior se preocupó por brindarles todas las garantías posibles del debido proceso a Jiménez y Bolaños, ofreciéndoles la oportunidad de que ejercieran su defensa, pero estas personas escogieron no hacerlo. Por el contrario, su estrategia se basó en lanzar ataques personales contra los miembros de la Comisión Calificadora, tal como lo hace ahora el secretario general de la ANEP en su escrito.
- 833.** A raíz del procedimiento administrativo llevado a cabo, y luego de concluido el mismo, la Comisión Calificadora tuvo como hechos probados que los Sres. Jiménez y Bolaños en efecto dirigieron la nota ADCR-911-04 al señor Presidente de la República de Chile, y que Jiménez posteriormente brindó una entrevista publicada en el *Diario Extra* con fecha 5 de agosto de 2004. Estas acciones, a juicio de la Comisión Calificadora, infringieron la siguiente normativa, tal como se consigna en las resoluciones respectivas de despido, las cuales a continuación se parafrasean en lo pertinente:

Estatuto del Servicio Exterior de la República

«*Artículo 34.* Son deberes de los agentes diplomáticos y consulares en servicio: a) velar por los intereses y el prestigio de la República.»

Lo anterior por cuanto la nota enviada por el Sr. Jiménez Morales en conjunto con el Sr. Bolaños González al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, mediante la cual atribuyen responsabilidad al Ministerio de Relaciones Exteriores de Costa Rica en cuanto a los trágicos hechos acaecidos en la Embajada de Chile el día 27 de julio del 2004, constituyen un desprestigio de la República de Costa Rica, en el tanto no existe acto judicial o administrativo que declare dicha responsabilidad al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, y en consecuencia, resultando falsas y difamatorias dichas expresiones.

«*Artículo 35.* Queda prohibido a los funcionarios del Servicio Exterior: (...) c) retirar para su uso personal documentos que se hallen en los archivos de la misión, consulado o ministerio, o publicarlos sin autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores.»

Lo anterior por cuanto los Sres. Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños González hicieron un uso personal no autorizado por el Ministerio del citado informe sobre la profesionalización del Servicio Exterior de Costa Rica. La Comisión Calificadora consideró que la nota emitida y enviada es prueba suficiente de que estos señores tuvieron acceso al informe indicado, haciendo de él un uso inadecuado y sin autorización alguna por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

Reglamento al Estatuto del Servicio Exterior de la República

«*Artículo 5.* De las funciones. Son funciones del Servicio Exterior: a) promover y salvaguardar los intereses del país y los de sus nacionales ante los Estados extranjeros, así como en los organismos y reuniones internacionales en los que participe Costa Rica.»

Lo anterior por cuanto la nota enviada por los Sres. Jiménez y Bolaños al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile menoscaba, sin duda alguna, los intereses del país, al atribuirle responsabilidad al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y al país por los hechos trágicos que resultaron en la muerte de tres diplomáticos chilenos, acción que pudo poner en riesgo las relaciones diplomáticas entre la República de Chile y la República de Costa Rica.

«*Artículo 6.* De las obligaciones en general. Sin perjuicio de lo que al efecto disponga el Estatuto del Servicio Exterior de la República, la Ley General de la Administración Pública, el Código del Trabajo, la Ley General de la Administración Financiera de la República y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, son obligaciones de los funcionarios del Servicio Exterior:

(...) 3. Dirigirse con respeto y cortesía a todo el personal del Ministerio, en especial a los superiores jerárquicos del Ministerio.»

Lo anterior por cuanto en la nota enviada por los Sres. Jiménez y Bolaños al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, específicamente donde textualmente dice: «... actos tan lamentables como los reseñados nunca vuelvan a ocurrir por «negligencia» e «impericia» de nuestras autoridades de Gobierno que manejan el Servicio Exterior; más interesadas en la «cultura y la política partidista que en criterios profesionales y de objetividad»...» son una falta grave a la obligación de dirigirse con respeto a los superiores jerárquicos del Ministerio. Se interpreta que la intención de los Sres. Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños González era no sólo atribuir la responsabilidad de un acto tan lamentable al Ministerio y al país, pero al mismo tiempo, hacer manifestaciones de carácter político de forma artera e insultante, lo cual es un hecho de irrespeto contra los superiores jerárquicos del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

«Artículo 11. De las prohibiciones en general. Además de lo dispuesto en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, el Código del Trabajo, del Estatuto del Servicio Exterior, su Reglamento, la Ley de la Administración Financiera de la República, el Reglamento de Ética del Ministerio, y demás normativa que regule la materia, queda prohibido a los funcionarios del Servicio Exterior lo siguiente: (...) 13. Extralimitarse en las funciones o deberes que le están encomendados y tomarse atribuciones que no le corresponden. 14. Divulgar el contenido de informes, documentos, instrucciones o disposiciones de la misión o del Ministerio, así como hacer público cualquier asunto de orden interno o privado de la oficina, sin autorización expresa del Ministerio. (...) 19. Proceder de manera contraria a la ética y buena conducta y en cumplimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo que debe poseer todo funcionario público. (...) 21. Emitir juicios en calidad personal, a través de medios de comunicación sobre temas relacionados con su trabajo, o sobre política internacional o asuntos internos del Estado receptor, que puedan comprometer a su país, sin la autorización expresa del superior jerárquico.»

Lo anterior por cuanto mediante la nota dirigida al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, el Sr. Jiménez Morales y el Sr. Bolaños González se extralimitaron en sus funciones y deberes y se tomaron atribuciones que no les corresponden, en incumplimiento del inciso 13 del artículo 11 del Reglamento, y en clara contravención de las reglas básicas de los usos y costumbres de protocolo y diplomacia internacional en cuanto a la equiparación de rangos en el envío de correspondencia al Jefe de Estado de otro país, puesto que como funcionarios en año de prueba del Servicio Exterior de la República, no están facultados para dirigirse al Jefe de Estado de otra nación, como lo hicieron. Adicionalmente, y como agravante, destacan el visible uso de lenguaje inapropiado y faltas de ortografía a lo largo del texto enviado, lo que constituye un irrespeto hacia la figura del Jefe de Estado de otro país. En relación con el inciso 14 del artículo 11 del Reglamento, los Sres. Jiménez y Bolaños le dieron un uso indebido a un documento que es propiedad del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, divulgando parte de su contenido sin autorización, como queda demostrado, con el agravante de que fue utilizado, con clara conciencia y dolosamente, con el objeto de desprestigiar la imagen del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto. En relación con el inciso 19, con su conducta, los Sres. Jiménez y Bolaños actuaron de manera contraria a la ética y las buenas costumbres que debe tener todo funcionario público, y en particular los funcionarios del Servicio Exterior, incluso en período de prueba, en cuanto a velar por proteger la buena imagen del país y del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, así como velar y proteger la buena imagen del resto de los funcionarios y compañeros diplomáticos, al arrogarse su representación en una nota que da a entender que hablan por los diplomáticos de carrera; los cuales, ninguno sólo, con excepción de los Sres. Jiménez y Bolaños, son miembros de la mencionada asociación, más aún, cuando dicha asociación no existe legalmente, al no estar inscrita en el Registro Público Nacional, como fue comprobado por la Comisión Calificadora y consta en el expediente administrativo de la presente causa en los folios 18 a 20. Que, en cuanto al inciso 21 del artículo citado, mediante la nota de marras, los Sres. Jiménez y Bolaños claramente emitieron un juicio en su calidad personal sobre un documento al cual, sin duda alguna, tuvieron acceso por intermedio de su trabajo, puesto que de ninguna otra forma pudieron haber tenido acceso al mismo, con el agravante en el caso del Sr. Jiménez, que en cuyo caso emitió un juicio personal divulgado además en un medio de prensa nacional, como lo es, notoriamente, el *Diario Extra*.

Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

«*Artículo 48.* Además de lo dispuesto por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, la Ley General de la Administración Pública, el Código del Trabajo y otras disposiciones normativas, son obligaciones de los servidores (...) *k*) velar porque la buena imagen del Ministerio no se deteriore ni se comprometa con comportamientos inmorales o inadecuados, aun fuera de las horas de trabajo.»

La nota en comentario suscrita por los Sres. Jiménez y Bolaños núm. ADCR-911-04, así como los evidentes comentarios del Sr. Jiménez Morales publicados por medio de la prensa nacional pudo provocar un severo deterioro en la imagen del Ministerio de Relaciones Exteriores. En virtud de ser funcionarios del Servicio Exterior, los Sres. Jiménez y Bolaños sabían que la suscripción y envío de la nota de marras, así como las declaraciones al *Diario Extra* por parte de Jiménez, podían generarle un daño a la institución, motivo por el cual se consideran acciones inadecuadas e inmorales que constituyen una grave falta en el servicio y que son conductas violatorias del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto.

«*Artículo 51.* Además de lo dispuesto por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, el Código del Trabajo, la Ley General de la Administración Pública y otras disposiciones legales, queda absolutamente prohibido a los trabajadores: (...) *d*) hacer comentarios o publicaciones que puedan desprestigiar o dañar el buen nombre del Ministerio o de cualquiera de sus funcionarios o empleados. (...) *p*) Extralimitarse en las funciones o deberes que le estén encomendadas y tomarse atribuciones que no le corresponden.»

En relación con el inciso *d*) de este artículo, tanto la suscripción de la nota en cuestión por ambos funcionarios, así como las declaraciones dadas al *Diario Extra* por parte del Sr. Jiménez, pudieron haber dañado la imagen del Ministerio de Relaciones Exteriores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Asimismo, con la suscripción de la nota de marras por parte de los funcionarios Jiménez Morales y Bolaños González, estos funcionarios se extralimitaron en sus funciones, pues no existe ninguna instrucción superior, como tampoco ninguna norma legal que les autorice a la realización de actos como los descritos, de forma tal que actuaron fuera de los alcances legales de sus funciones.

Código del Trabajo

«*Artículo 81.* Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: *a*) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono; (...) *c*) cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo; (...) *l*) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.»

En relación con los incisos *a*) y *c*) de este artículo, dada la gravedad de las afirmaciones realizadas en la nota en mención, los Sres. Jiménez Morales y Bolaños González sin duda alguna injuriaron a las autoridades superiores del Ministerio, representantes patronales, al atribuirles la responsabilidad de los hechos acaecidos en la Embajada de Chile el 27 de julio de 2004; en el caso del funcionario Bolaños González durante sus labores, según lo establece el inciso *a*) de dicho artículo y, en el caso del funcionario Jiménez Morales, fuera de su lugar de trabajo, en el período que se encontraba incapacitado, como lo establece el inciso *c*) del citado artículo. En el folio 7 del expediente del procedimiento administrativo consta la boleta respectiva de incapacidad del Sr. Jiménez Morales. Asimismo, las acciones de los Sres. Jiménez Morales y Bolaños González constituyen, tal como se ha narrado en párrafos anteriores, faltas graves a sus obligaciones como funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto contempladas en la normativa citada, en cuyo caso, y por ser ciertas, como se ha comprobado en el presente procedimiento, la sanción es el despido sin responsabilidad patronal de conformidad con el inciso *l*), del artículo 81 indicado.

Ley General de Administración Pública

«Artículo 211. 1. El servidor público estará sujeto a responsabilidad disciplinaria por sus acciones, actos o contratos opuestos al ordenamiento, cuando haya actuado con dolo o culpa grave, sin perjuicio del régimen disciplinario más grave previsto por otras leyes.»

Lo anterior por cuanto la suscripción de la nota en cuestión dirigida por los Sres. Jiménez Morales y Bolaños González al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, así como las declaraciones posteriores del Sr. Jiménez Morales al *Diario Extra*, constituyen las faltas graves indicadas y probadas en el presente procedimiento, cometidas en total y pleno conocimiento de las implicaciones que sus actos representaban, en contravención de sus deberes y obligaciones como funcionario del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, y en consecuencia, de la Ley General de la Administración Pública.

Ley de Asociaciones

«Artículo 5. Toda asociación debe constituirse mediante un ordenamiento básico que rijan sus actividades y que se denominará «Estatutos.»»

Para que una asociación ejerza lícitamente sus actividades debe estar inscrita en el Registro de Asociaciones que al efecto llevará el Ministerio de Gobernación y que forma parte del Registro Nacional. La personería jurídica de la asociación así como la de sus representantes se adquiere con su inscripción...

- 834.** La Comisión Calificadora nota que las actuaciones de los Sres. Jiménez Morales y Bolaños González se han realizado al amparo de una «Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS)». Así, la nota ADCR-911-04 de 31 de julio de 2004, dirigida al excelentísimo señor Presidente de la República de Chile, inicia con la siguiente frase: «En nombre de los diplomáticos de Costa Rica, agremiados en ASODIPLOMATICOS...». Asimismo, la Comisión Calificadora ha notado y tiene por probado que el membrete utilizado en la comunicación de marras indica lo siguiente «Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS). San José, tel.: (506) 393 32 32, fax.: (506) 233 24 28, asodiplomaticos@hotmail.com». De conformidad con lo acordado en la sesión extraordinaria décimo tercera del lunes 16 de agosto del corriente, el presidente de la Comisión Calificadora procedió el día siguiente de dicha sesión a solicitar una certificación al Registro de Personas Jurídicas sobre la existencia, trámite de inscripción y estatutos de la «Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS)», indicando asimismo que dicha asociación podría también conocerse como «Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica Manuel María de Peralta (ASODIPLOMATICOS)». En respuesta a esa gestión, el Registro de Personas Jurídicas emitió las certificaciones núms. 20238-2004 de las 15 horas y 1 minuto del 17 de agosto de 2004 y 20239-2004 de las 15 horas y 3 minutos del 17 de agosto de 2004, que constan en los folios 18 al 20 del expediente, mediante las cuales se certifica que ni la Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica ni la Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica Manuel María de Peralta, respectivamente, se encuentran inscritas ni reservados sus nombres en dicho registro. En consecuencia, se prueba que los funcionarios Jiménez Morales y Bolaños González se atribuyeron la representación de los diplomáticos costarricenses utilizando el nombre de una asociación inexistente, por cuanto el grupo que alegan representar no existe ni jurídicamente ni en la realidad, lo cual constituye un acto opuesto al ordenamiento jurídico nacional, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley de Asociaciones y los artículos 343 y 344 del Código del Trabajo, lo que a su vez constituye una falta según el artículo 211, inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública, falta grave que, de conformidad con el derecho invocado en el presente procedimiento, constituye causal para el despido sin responsabilidad patronal.
- 835.** Con base en los razonamientos anteriores, contenidos en las resoluciones núms. CCSE-94-04 y CCSE-95-04, la Comisión Calificadora determinó que se aplicara el despido sin responsabilidad patronal. Para ejecutar esto, el señor Canciller y el señor Presidente de la República firmaron los acuerdos núms. 505-2004-RE y 506-2004-RE, mediante los cuales se

decreta el despido de los Sres. Francisco Bolaños González y Rodolfo Jiménez Morales, respectivamente.

- 836.** Inconforme con su despido, el Sr. Jiménez Morales procedió a utilizar (o a abusar) de un recurso de amparo en contra del señor Canciller y la Comisión Calificadora del Servicio Exterior, alegando supuestas violaciones al debido proceso. Lo interesante es que el escrito presentado por el secretario general de la ANEP es casi una reproducción, algo ampliada, de los mismos argumentos presentados en esa ocasión por Jiménez Morales.
- 837.** El contenido esencial de la queja presentada por el secretario general de la ANEP es prácticamente una reproducción, algo ampliada y con unos pocos elementos nuevos, de lo que Jiménez Morales alegó ante la Sala Constitucional en su momento. Lamentablemente, también el secretario general de la ANEP reprodujo *por escrito* muchas de las *mentiras* que Jiménez planteó en su momento.
- 838.** El recurso de amparo de Jiménez fue admitido para su estudio bajo el expediente núm. 04-011738-0007-CO y fue declarado sin lugar por la Corte Suprema de Justicia.
- 839.** El Comité de Libertad Sindical puede tener la certeza de que si luego de su estudio la Sala Constitucional avaló el proceso de despido de Jiménez Morales y Bolaños González, es porque no se encontró en él vicio alguno, en particular, violación alguna a las garantías del debido proceso o a las normas constitucionales o legales del país. Por lo tanto, siendo la presente queja prácticamente una reproducción de los alegatos esenciales de Jiménez para un recurso de amparo contra su despido que fue declarado sin lugar, lo lógico pareciera que esta queja sea igualmente declarada sin lugar.
- 840.** Por otra parte, el Gobierno declara que la presente queja-demanda de la ANEP (al igual que anteriormente lo hizo Rodolfo Jiménez Morales en su recurso de amparo, y junto con Francisco Bolaños en una comunicación a la Fiscalía) pretende lanzar una cortina de humo haciendo referencia a supuestas actuaciones indebidas por parte de autoridades de la Cancillería — las cuales son absolutamente falsas — en su intento por presentar el despido de estas personas como un acto de persecución.
- 841.** La queja presentada por la ANEP, gira en torno a los siguientes ejes: *a)* que Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños eran dirigentes sindicales; *b)* que ejerciendo su liderazgo y función como dirigentes sindicales denunciaron serios actos de corrupción en la Cancillería, y *c)* que en represalia por estas denuncias y sus actividades sindicales fueron perseguidos por las autoridades del Ministerio, primero por el Director de Cooperación Internacional, en su condición de superior inmediato de Rodolfo Jiménez, y posteriormente por el señor Canciller y la Comisión Calificadora del Servicio Exterior, hasta culminar en su despido sin responsabilidad patronal.
- 842.** Debido a la gravedad de las acusaciones presentadas originalmente por Jiménez y Bolaños y en esta ocasión repetidas y hechas propias por el secretario general de la ANEP, y principalmente por afectar el nombre y honor de las personas mencionadas en la presente queja, se torna necesario brindar algunos elementos adicionales para evidenciar que todas estas afirmaciones son burdas mentiras y tergiversaciones, que evidencian una vez más la mala fe que desde el inicio ha caracterizado el actuar de Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños, y ahora del señor secretario general de la ANEP.
- 843.** A lo largo de la queja de la ANEP se hace referencia a una supuesta desviación de fondos de la cooperación taiwanesa por parte de los jefes de la Cancillería y se resume el contenido de la acusación penal en estos términos:

El día 24 de mayo don Rodolfo y don Francisco, en su condición de presidente y secretario general (sic) de la ASODIPLOMATICOS denuncian ante la opinión pública y la Asamblea Legislativa (Congreso de la República) las supuestas anomalías incurridas por parte de los jefes de la Cancillería, encabezadas por el aquí recurrido canciller Roberto Tovar Faja, al desviar aparentemente de forma fraudulenta 4,8 millones de dólares de los Estados Unidos donados generosamente por el Gobierno de Taiwán para proyectos de desarrollo económico y turístico de la zona norte del país, hacia una estructura paralela privada creada para el pago de salarios y «sobresueldos» y premios a trece funcionarios de la Cancillería...

- 844.** Este párrafo resume y repite la esencia de las acusaciones falsas y malintencionadas presentadas por Jiménez y Bolaños en contra del señor Ministro de Relaciones Exteriores y Culto. Se debe aclarar, primeramente, que no se trata de una acusación penal, como lo sugiere la queja presentada por la ANEP, pues a la fecha no existe imputado alguno, sino que es una denuncia de particulares en estudio por la Fiscalía General, a efectos de determinar si hay méritos suficientes para una eventual indagación y acusación formal por parte de la Fiscalía. El contenido del expediente en estudio está basado principalmente en la narración de hechos de una denuncia que Rodolfo Jiménez Morales presentó el 13 de septiembre de 2004 ante el Organismo de Investigación Judicial y la relación de hechos del escrito que el mismo denunciante Jiménez Morales, junto con Francisco Bolaños González, presentan ante el señor Fiscal General del Ministerio Público el día 25 de octubre de 2004.
- 845.** El 15 de febrero de 2005, el señor Ministro de Relaciones Exteriores y Culto presentó a la Fiscalía General un documento de 42 páginas, más un legado de abundante prueba documental, mediante los cuales se evidencia claramente que ninguna de las acusaciones de Jiménez y Bolaños, que ahora son repetidas por el secretario general de la ANEP, son ciertas, sino que, por el contrario, se trata de burdas falsedades, manipulaciones de hechos, y tergiversaciones de declaraciones de terceras personas. Sobre todo se evidencia claramente que Jiménez y Bolaños actuaron con una abierta mala intención al formular esas declaraciones.
- 846.** A manera de resumen, se pueden transcribir las conclusiones con las que finaliza dicho escrito del canciller Roberto Tovar Faja:

IV. Conclusiones

Los denunciantes, mediante imputaciones en mi contra que carecen de todo sustento y que faltan seriamente a la verdad, han querido plantear ante la Fiscalía General de la República un contexto totalmente falaz.

Con el fin de endilgarme un delito, quizá el de peculado, han pretendido sostener una ficción basada en las siguientes tergiversaciones:

- que el Gobierno de Taiwán, durante la gestión del canciller Tovar Faja, le donó a Costa Rica la suma de cuatro millones ochocientos mil dólares de los Estados Unidos (4.800.000), para varios proyectos de desarrollo en la zona norte del país;
- que el Canciller de Taiwán y el Embajador de ese país confirmaron, en los periódicos de Costa Rica, que esos cuatro millones ochocientos mil dólares fueron donados al Gobierno para aquellos proyectos de desarrollo en la zona norte del país;
- que el canciller Tovar Faja tenía a cargo la administración de los cuatro millones ochocientos mil dólares, y que los desvió para pagarle sobresueldos a 21 funcionarios públicos;
- que, además de esos dineros, el canciller Tovar Faja, se embolsó ochocientos treinta y seis mil colones con treinta y nueve céntimos, en concepto de viáticos;
- que el canciller Tovar Faja, nunca ha esclarecido porqué desvió la suma de cuatro millones ochocientos mil dólares para pago de sobresueldos, cuando debió haberlos destinado a un proyecto de desarrollo económico y turístico en la zona norte del país.

Con el fin de desvirtuar semejante argucia, a lo largo de este documento hemos demostrado la verdad con toda transparencia. Específicamente en el caso de marras han quedado demostradas las siguientes realidades:

- que se trata de una cooperación regional de Taiwán al Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), y no de una donación de Taiwán al Gobierno de Costa Rica;
- que tanto los fondos como los programas de esa cooperación regional son acordados y asignados por la Comisión Mixta que opera dentro del marco jurídico del SICA, y no son decisión de ningún canciller en particular;
- que para el programa llamado «Apoyo al fortalecimiento de las cancillerías» para toda Centroamérica, fueron asignados para ser aplicados a Costa Rica aproximadamente cuatro millones ochocientos mil dólares de los Estados Unidos (4.800.000). De ese monto, aproximadamente 3.300.000 dólares fueron asignados para el período de la gestión del canciller Roberto Rojas López. La suma restante, fue asignada para el período de la gestión del canciller Roberto Tovar Faja;
- que de acuerdo con el SICA y la Embajada de Taiwán, la erogación de esos fondos se hace de conformidad con los subprogramas que aplica y desarrolla cada una de las cancillerías de Centroamérica, según la competencia privativa de cada una de ellas;
- que dentro de esa competencia privativa, en la gestión del canciller Roberto Rojas López se acordaron todos los Subprogramas con los que se desarrolla el proyecto de apoyo al fortalecimiento de las cancillerías, y que esos subprogramas, así acordados, se mantuvieron durante la gestión del canciller Tovar Faja;
- que, asimismo, dentro de esa competencia privativa, en la gestión del canciller Roberto Rojas López los fondos se ejecutaban mediante una asociación, la Asociación para el Desarrollo de la Política Exterior de Costa Rica, tal como ocurrió en gestiones anteriores, como las del canciller Bernd Niehaus y el canciller Fernando Naranjo, que usaron sendas fundaciones y asociaciones. Todos los cancilleres, respectivamente, presidieron la fundación o asociación del caso;
- que durante la gestión del canciller Tovar Faja, para la ejecución del proyecto de apoyo al fortalecimiento de las cancillerías, se siguió utilizando la Asociación para el Desarrollo de la Política Exterior de Costa Rica. En este caso, el canciller Tovar Faja, ni ha sido presidente ni ha formado parte de la Junta Directiva de la Asociación;
- que el canciller Tovar Faja, le ha brindado a los señores Diputados absolutamente toda la información que en este caso le han requerido;
- que particularmente les ha proporcionado el detalle preparado por la asociación, de todos y cada uno de los cheques girados para la ejecución de los subprogramas arriba mencionados;
- que en el caso de marras, las únicas declaraciones que han dado el Canciller de Taiwán y el Embajador de ese país, se han referido a un cheque de doscientos cincuenta mil dólares de los Estados Unidos (250.000), recibido para otro programa regional llamado «Sistema Centroamericano de Promoción e Información del Comercio Exterior, las Inversiones y el Turismo», cuyo monto aún se encuentra íntegramente depositado en la cuenta corriente correspondiente.

De todo lo anterior se colige que en el caso de marras no existe ninguna donación del Gobierno de Taiwán para el Gobierno de Costa Rica. Ni mucho menos existe ninguna desviación de fondos, pues en relación al programa de apoyo a las cancillerías, se trata de un proyecto de cooperación regional de Taiwán al SICA, que se ha ejecutado tanto en cuanto al fondo como a la forma, de acuerdo con la competencia privativa de cada una de las cancillerías de Centroamérica. Y en relación al programa regional de «promoción e información del comercio exterior, las inversiones y el turismo», en el momento de la denuncia ni siquiera se había hecho una sola erogación. Además, como quedó ampliamente demostrado, no existe, ni nunca ha existido, ningún programa con nombre o similar llamado «proyecto de desarrollo económico-social y turístico de población marginal de la zona norte del país».

Lo único que todavía no ha quedado claro es cuáles son los fines que los denunciantes realmente han perseguido con su actuación.

San José, 15 de febrero de 2005.

- 847.** Como se observa, lo expresado en el punto quinto del escrito de la ANEP es totalmente falso, y de hecho calumnioso. En primer lugar, el monto de los 4,8 millones de dólares de los Estados Unidos corresponde al total de la cooperación taiwanesa girada entre 1998 y el presente, y sólo una cuarta parte de ese monto ha sido girada durante la gestión del canciller Tovar Faja. En segundo lugar, ni un solo centavo de ese dinero ha sido desviado para fines que no sean los establecidos por la Cancillería, de conformidad con las reglas establecidas de esta cooperación. En tercer lugar, no existe ni ha existido proyecto alguno «de desarrollo económico y turístico de la zona norte del país», como lo afirma erróneamente el secretario general de la ANEP, por lo que es materialmente imposible que se hayan desviado fondos de un proyecto que no existe. Sí existe, por el contrario, el proyecto establecido por la Comisión Mixta Centroamérica-República de Taiwán China, canalizado por medio del Sistema de la Integración Centroamericana y ejecutado por las cancillerías de la región, de «Fortalecimiento de las Cancillerías Centroamericanas», bajo el cual, en efecto, la Cancillería cuenta con el apoyo de personal contratado por la Asociación para el Desarrollo de la Política Exterior de Costa Rica.
- 848.** En cuanto a las amonestaciones recibidas por Rodolfo Jiménez, el Gobierno señala que en varias partes del escrito firmado por el secretario general de la ANEP se dice que a raíz de las denuncias hechas por Jiménez y Bolaños en mayo de 2004 sobre supuestos desvíos de fondos, Rodolfo Jiménez fue víctima de persecución por parte de las autoridades de la Cancillería. Así, se dice que «derivado de las denuncias efectuadas, don Rodolfo es sometido a un estado de persecución y hostilidad por parte de su superior inmediato Sr. Carlos Manuel Echeverría Esquivel, así como por parte del señor canciller Roberto Tovar Faja con la finalidad de forzarlo a renunciar a su puesto...».
- 849.** Nuevamente el señor secretario general de la ANEP falta seriamente a la verdad. Las amonestaciones que el Sr. Rodolfo Jiménez Morales recibió, tanto de parte del Director de Cooperación Internacional como del señor Canciller, se debieron a faltas laborales recurrentes cometidas por Jiménez, algunas de las cuales se explicarán a continuación. Pero antes, deben notarse dos aspectos que preliminarmente evidencian la falsedad de la argumentación de la ANEP: *a)* las denuncias de Jiménez y Morales se iniciaron en mayo de 2004, pero las amonestaciones de Jiménez comenzaron al menos desde febrero de 2004, a raíz de serios incumplimientos a sus responsabilidades laborales, por lo que se evidencia que no es cierto que las amonestaciones hayan sido represalia por sus denuncias, y *b)* si las amonestaciones hubieran sido una represalia por las denuncias hechas por Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños, ¿por qué sólo Jiménez las recibió?
- 850.** La verdad de las cosas es que, prácticamente desde el inicio de su año de prueba, Rodolfo Jiménez Morales exhibió una conducta indisciplinada, irrespetuosa y desafiante, tanto para con sus compañeros de trabajo como para sus superiores jerárquicos. Como prueba de lo anterior, el Gobierno adjunta alguna documentación relevante, como el intercambio de algunos correos electrónicos entre Carlos Manuel Echeverría, Director de Cooperación Internacional, y su subalterno Rodolfo Jiménez, donde se señalan los incumplimientos de Jiménez a sus responsabilidades establecidas; actas sobre las reiteradas ausencias injustificadas por parte de Jiménez; y las notas de sanción que Jiménez recibió, tanto de parte del Director de Cooperación Internacional como del señor Canciller. Se llama la atención en particular sobre las anotaciones hechas a mano por Jiménez en algunas de las notas dirigidas a él por el Director de Cooperación y el señor Canciller, que evidencian un claro ánimo de faltar al respeto a sus superiores jerárquicos.
- 851.** En cuanto a la requisita de documentos y el supuesto allanamiento a la oficina de Rodolfo Jiménez, el Gobierno señala que en su intento por alegar actos de persecución contra Rodolfo Jiménez, el Secretario General de la ANEP hace referencia — tal como lo hicieron Jiménez y Bolaños en su momento ante la opinión pública costarricense — a una supuesta requisita que se le hizo a Jiménez para evitar que sacara documentos de la

Cancillería, así como a un supuesto allanamiento a su oficina (a la cual se refiere como la oficina de ASODIPLOMATICOS).

- 852.** Según la ANEP, «de forma simultánea el señor Canciller autoriza a otros subalternos suyos para que procedan con acciones «encubiertas» de hostilidad y persecución contra don Rodolfo, tal como sucedió con la requisita que le efectuaron, sin mediar ninguna orden judicial, para determinar si llevaba «documentos públicos pertenecientes a la Dirección de Cooperación» relativos a las anomalías descubiertas reseñadas previamente...». «Dicha requisita la realizó el Director de Cooperación de la Cancillería amparado en una directriz diseñada para tal propósito ese mismo día... El propósito de tal medida de revisar y requisar la información, según lo externó don Rodolfo a la prensa, es establecer la «Ley Mordaza en la Cancillería» a efecto de que no se conozca los alcances y la dimensión de las anomalías existentes, resultando que el único requisado fue don Rodolfo Jiménez Morales, tal y como lo evidencia el periódico *La Nación*...». «De forma simultánea con esta medida de requisar únicamente a don Rodolfo con relación a «documentos confidenciales» que son de carácter público, el señor Canciller solicita al Ministro de la Presidencia, Ricardo Toledo Carranza, traer los Agentes de Intervención Inmediata de la Dirección de Inteligencia y Seguridad — conocida con las siglas «D.I.S.» — para que «allanen encubiertamente» sin mediar orden judicial, la oficina que ocupa don Rodolfo Jiménez Morales dentro de la Dirección de Cooperación Internacional de la Cancillería, en una clara acción de intimidación y amedrentamiento ante las denuncias presentadas ante la opinión pública por parte de don Rodolfo y los suscritos...».
- 853.** Estas dos afirmaciones — las cuales se rechazan enfáticamente por falaces — son un buen ejemplo de la estrategia que estas personas frecuentemente utilizaban para manipular hechos, en su intento por presentarse ante la opinión pública como víctimas de persecución debido a las denuncias de las supuestas irregularidades que «descubrieron» en la Cancillería. En efecto, durante varios meses del año pasado, los Sres. Jiménez y Bolaños se dedicaron a propagar una serie de mentiras ante los diputados y la prensa en relación con el supuesto desvío de fondos de la cooperación taiwanesa — debidamente refutadas antes las instancias pertinentes, tal como se consigna anteriormente — muchas de las cuales han sido reproducidas en el escrito de la ANEP. En este contexto, se produjeron muchos abusos, como fue la extracción por parte de Jiménez y Bolaños de numerosos documentos de diversas oficinas de la Cancillería. Ante esta situación, en efecto, el Director General de la Cancillería se vio obligado a emitir la circular D.G. 278-04 del 26 de mayo de 2004, mediante la cual se le indicaba a los encargados de la seguridad que «a partir de mañana todo expediente o documentación de índole laboral que requiera ser sacado de la institución por funcionarios de-sus respectivas direcciones, deberá contar con una autorización escrita del director a cargo». Nótese que la circular no prohíbe sacar documentos o copias, sino solamente establece la necesidad de que se cuente con la autorización del director respectivo.
- 854.** La razón de esta directriz es evidente: las oficinas de Gobierno son depositarias de documentación oficial y pública, siendo su deber por lo tanto de salvaguardarla, no de ocultarla. En el caso de la Cancillería, esta regla es aún de mayor importancia, si se considera que la institución es depositaria de documentos oficiales de importancia para todo el país, incluyendo instrumentos internacionales originales, como son tratados, protocolos o acuerdos bilaterales. De ninguna manera se puede permitir que funcionarios se atribuyan la libertad de extraer de las oficinas públicas donde trabajan los documentos que les venga en gana. De hecho, el Estatuto del Servicio Exterior expresamente contempla esta prohibición:

«Artículo 3. Queda prohibido a los funcionarios del Servicio Exterior: (...) c) Retirar para su uso personal documentos que se hallen en los archivos de la misión, consulado o ministerio, o publicarlos sin autorización del Ministerio de Relaciones Exteriores;».

- 855.** Por lo tanto, esta circular tenía el propósito de asegurar que no se produjeran abusos por parte de funcionarios inescrupulosos, como Jiménez y Bolaños, que en abierto desafío a las autoridades del Ministerio, y evidenciando un arrogante menosprecio por los principios básicos de la función pública, se sentían con autoridad para hacer lo que quisieran en la institución.
- 856.** De hecho, se aprecia que Jiménez deliberadamente hacía despliegue y alarde de las ocasiones cuando sacaba documentación, a sabiendas de que tal acción estaba prohibida por el Estatuto del Servicio Exterior, en un intento por desafiar a las autoridades del Ministerio y generar de esta forma una situación que posteriormente pudiera presentar ante la opinión pública como un intento de acallararlo, como en efecto lo hizo y lo sigue haciendo la ANEP en su escrito. Este fue ciertamente el caso del incidente de 27 de mayo de 2004 citado en la página 15 del escrito de la ANEP, el cual fue objeto de un artículo periodístico que incluso se cita parcialmente en el escrito. Sin embargo, hay un detalle que demuestra que este incidente fue deliberadamente provocado por parte de Jiménez; precisamente la presencia de la prensa en el lugar y la hora en que el incidente se iba a producir. La presencia del periodista de *La Nación* se explica pues él había sido convocado por Jiménez para presenciar el espectáculo que tenía montado. Tal como lo consigna la fotografía que acompaña el reportaje, el Sr. Jiménez aparece cargando un paquete grande de expedientes y documentos, que se rehusó a mostrar y que igualmente sacó de la Cancillería. El propio artículo concluye indicando que Jiménez «salió del Ministerio con los expedientes».
- 857.** Por otra parte, el comunicado de prensa de fecha 26 de mayo de 2004 firmado por Francisco Bolaños es otro ejemplo de la manipulación de los hechos que estas personas realizaban para publicitarse, en esta ocasión refiriéndose a la circular D.G. 278-04 como una «ley mordaza», alegando Jiménez, según consta en el Comunicado, que «lo que estaban haciendo era encubriendo a los corruptos con esta medida...». El Gobierno adjunta copia de la circular D.G. 278-04, del comunicado de prensa completo-firmado por Bolaños y del artículo del periódico *La Nación* de 28 de mayo, donde aparece Jiménez extrayendo los expedientes y documentos de la Cancillería.
- 858.** Por último, en cuanto al supuesto allanamiento de la oficina de Jiménez, también se trata de otra burda manipulación de los hechos. Tal como consta en la copia del artículo aparecido en el *Diario Extra* de 27 de mayo de 2004 que se reproduce en la página 11 del escrito de la ANEP, Jiménez declaró públicamente «También me intervinieron mis teléfonos...». Estas declaraciones irresponsables e infundadas, típicas de Jiménez y Bolaños en su afán por generar conflicto, no podían ser ignoradas por la Cancillería debido a su gravedad. Por ello, con el afán de determinar la veracidad o no de las afirmaciones de Jiménez, se solicitó ayuda a la Dirección de Inteligencia y Seguridad (DIS) para que hicieran un rastreo en la línea telefónica utilizada por Jiménez, para detectar o descartar esa supuesta intervención.
- 859.** El rastreo se hizo el día 1.º de junio de 2004 en la línea telefónica utilizada por Jiménez, y se llevó a cabo por dos expertos de la DIS, en presencia de dos funcionarias de la Dirección Jurídica de la Cancillería que fungieron como testigos y levantaron el acta respectiva (el Gobierno la adjunta). Como resultado del rastreo, se determinó que la línea telefónica de Jiménez *no estaba intervenida*, lo cual evidencia que la afirmación que éste hizo de manera pública por medio de la prensa, *era falsa*, al igual que muchas otras.
- 860.** En todo caso, es evidente que la acción de verificación de la intervención o no de una línea telefónica está lejos de poder considerarse un «allanamiento». En primer lugar, se revisó una línea telefónica que es propiedad de la Cancillería y no de Jiménez, por lo que la Cancillería tiene la potestad de hacer las revisiones de su propio equipo que estime necesarias. En segundo lugar, el fin usual de un «allanamiento», que debe ser autorizado por un juez y ejecutado por la Policía Judicial, es decomisar o secuestrar elementos

probatorios de interés para una investigación judicial, o bien para la detención de un imputado. Ninguno de estos efectos se produjo, pues ni siquiera se tocó el escritorio asignado a Jiménez o sus contenidos. Tal como consta en el acta, la acción realizada se limitó «al análisis interno de la extensión 239 a la central telefónica de este Ministerio».

- 861.** Queda por demostrado, por lo tanto, que es absolutamente falso que se haya realizado allanamiento alguno a la oficina de Jiménez (mucho menos la oficina de ASODIPLOMATICOS), así como también era falsa la afirmación de que a Jiménez «le tenían la línea intervenida».
- 862.** En cuanto al caso del Sr. Ernesto Jiménez Morales, hermano de Rodolfo Jiménez, se sugiere que el Sr. Ernesto Jiménez Morales fue destituido de su cargo en represalia por actos cometidos por su hermano, a pesar de que no se indica cuáles actos podrían haber sido, ni los motivos para tomar represalias en su contra.
- 863.** «Según la ANEP, al cuarto día de haber ingresado a laborar don Rodolfo Jiménez a la Cancillería el señor Canciller toma la decisión de destituir a su hermano, don Ernesto Jiménez Morales de su cargo de Cónsul General y Ministro Consejero de la Embajada de Costa Rica en la Federación de Rusia... convirtiéndose don Ernesto en la única persona nombrada durante esta administración del presidente Pacheco de la Espriella en ser destituido del servicio diplomático y consular...» «... procediendo el señor Canciller a destituir sólo a don Ernesto Jiménez Morales, hermano de don Rodolfo, quien se desempeña como subsecretario de asuntos internacionales de ASODIPLOMATICOS.»
- 864.** Llama la atención que se considere a Ernesto Jiménez Morales como «subsecretario de asuntos internacionales de ASODIPLOMATICOS». En la queja también sorpresivamente se menciona a Ernesto Jiménez Morales entre los «dirigentes sindicales de ASODIPLOMATICOS y de la ANEP con todos los derechos sindicales que asisten propios del fuero sindical que ostentan...», y en la petitoria también se le menciona en estas dos capacidades, sin aportar la más mínima prueba al respecto. Esto resulta inexplicable, pues es primera vez en la historia que a este señor se le presenta como miembro de la inexistente ASODIPLOMATICOS, a la vez que su nombre tampoco consta en la supuesta carta de acreditación de la ANEP. Resulta aún más extraño en el tanto que don Ernesto ni siquiera es diplomático, sino que ejercía temporalmente un cargo diplomático mediante un nombramiento en comisión, como se explica más adelante. Por ahora, lo anterior evidencia una vez más la falta de seriedad que caracteriza la queja.
- 865.** En cuanto al cese del Sr. Ernesto Jiménez Morales, en primer lugar hay que tener presente que se trataba de un funcionario del Servicio Exterior nombrado en comisión. En efecto, el Estatuto del Servicio Exterior contempla la potestad del Poder Ejecutivo de nombrar funcionarios temporalmente en el Servicio Exterior, denominado «personal en comisión». Según el artículo 48, «serán funcionarios en comisión aquellos que, por especiales razones de conveniencia nacional, por inopia de funcionarios de carrera o por otras razones de emergencia, sean llamados a desempeñar aquellos cargos del Servicio Exterior reservados, según esta ley, a las personas incorporadas a éste». Por su parte, el artículo 49 establece que «los funcionarios en comisión serán libremente nombrados y removidos por el Poder Ejecutivo y podrán ser llamados a desempeñar su cargo también *ad honorem*, siempre que el nombramiento se haga por un plazo no mayor a los seis meses».
- 866.** El artículo 26 del Reglamento confirma esta regla del libre nombramiento y remoción de los funcionarios nombrados en comisión: «Los funcionarios en comisión no gozan de estabilidad en su relación laboral con el Estado y serán de libre nombramiento y remoción por parte del Poder Ejecutivo, según lo establece el artículo 49 del Estatuto...».

- 867.** En el caso del cese del Sr. Ernesto Jiménez, lo cierto es que su cese — totalmente legal según lo establece la normativa antes mencionada se produjo como parte del proceso de reestructuración de la carrera diplomática pues, tal como lo indicó la Sala Constitucional mediante resoluciones núms. 2003-11252 y 2003-11253 de 1.º de octubre de 2003, se debía cesar a los funcionarios nombrados en comisión cuyos nombramientos no estuvieran amparados en las excepciones que contempla el artículo 48 del Estatuto del Servicio Exterior, para ser reemplazados sus puestos por funcionarios de carrera o bien en período de prueba.
- 868.** De ninguna manera se trató de un hecho aislado ni mucho menos de un acto de persecución o represalias. Nótese que en el mismo período de tiempo en que don Ernesto fue cesado, en diciembre de 2003, cuatro funcionarios más nombrados en comisión fueron también cesados, y en febrero de 2004 otros seis funcionarios nombrados en comisión fueron también cesados. Como resultado de este proceso de sustitución de funcionarios en comisión por funcionarios de carrera que se ha ido llevando a cabo gradualmente, a la fecha, de las 210 plazas que existen en el Servicio Exterior, sólo quedan 30 nombramientos en comisión, pues los demás, con excepción de los embajadores, son ocupadas por funcionarios de carrera o en año de prueba.
- 869.** En todo caso, al Sr. Ernesto Jiménez Morales no se le produjo perjuicio alguno mediante su cese, pues él es un funcionario de planta de la Asamblea Legislativa, quien había solicitado un permiso sin goce de sueldo durante el tiempo que esperaba laborar temporalmente en el Servicio Exterior. Como prueba de ello, el Gobierno adjunta una constancia del Departamento de Recursos Humanos de la Asamblea Legislativa, donde se demuestra que Ernesto Jiménez Morales se encuentra nombrado en propiedad para la Asamblea Legislativa desde el 1.º de julio de 1996 como Profesional C.
- 870.** Resulta irónico, sin embargo, que Rodolfo Jiménez haya venido insistiendo, tal como se hace en el escrito de la ANEP, que el Canciller debía proceder a destituir a todos los funcionarios del Servicio Exterior que no fueran de carrera o en año de prueba, pero cuando eso implicaba el cese de su hermano, ahora esta acción resulta un acto de persecución. Más aún por cuanto uno de los supuestos pretextos que Rodolfo Jiménez invocaba para desobedecer y abiertamente desafiar a su superior jerárquico, el Director de Cooperación Internacional, con el único ánimo de crear una confrontación para servir a sus propósitos, era precisamente que no tenía autoridad por «no ser de carrera». ¿Cómo pueden venir ahora Rodolfo Jiménez, y el secretario general de la ANEP a solicitar a la OIT que ordene la restitución de su hermano si no es diplomático de carrera, y de esta manera contradecir no sólo lo resuelto por la Sala Constitucional, sino el discurso de batalla que Rodolfo Jiménez ha invocado como su bandera de paladín de la profesionalización de la carrera diplomática costarricense? Esta flagrante contradicción evidencia una vez más la falta de seriedad e hipocresía que caracteriza todo este asunto, desde el ingreso de Rodolfo Jiménez Morales y Francisco Bolaños González al Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto para realizar su año de prueba, hasta las denuncias falaces y malintencionadas que hicieron sin ningún escrúpulo ante la opinión pública costarricense, hasta la presente queja interpuesta por el secretario general de la ANEP, en la cual se copian las mentiras esbozadas anteriormente por Jiménez y Bolaños en otras instancias. Mediante esta queja, tristemente se ha puesto en entredicho la seriedad y credibilidad de la ANEP. Por todo lo anterior, el Gobierno pide que se desestime la queja en su totalidad.

871. En su comunicación de fecha 23 de abril de 2007, el Gobierno envía documentación en apoyo de la inexistencia de ASODIPLOMATICOS, así como informaciones sobre el alegado traslado de la Sra. Sara Quirós Maroto. Según el Gobierno la Sala Constitucional y el Tribunal de Servicio Civil declararon sin lugar sus recursos; asimismo, no se presentó a dichos tribunales ni como asociada ni como dirigente de la inexistente ASODIPLOMATICOS y tampoco realizó nunca actividad sindical alguna en la Cancillería.

C. Conclusiones del Comité

872. *El Comité observa que en la presente queja la organización querellante alega diferentes actos de persecución sindical por parte de las autoridades del Ministerio de Relaciones Exteriores que culminaron en el despido de los dirigentes de ASODIPLOMATICOS Rodolfo Jiménez, Francisco Bolaños y Ernesto Jiménez (hermano del primero) por denunciar actos de corrupción en los que estaban implicados los más altos jerarcas del Ministerio. El Comité toma nota de que el Gobierno declara que las personas en cuestión no son dirigentes sindicales y que la asociación ASODIPLOMATICOS no existe ni está inscrita en ningún registro de personas jurídicas; la organización querellante envía un documento notarial sobre el acto en el que se elige la directiva de ASODIPLOMATICOS, nueva denominación de una asociación anterior y añade que la no inscripción de estos acuerdos en el registro de asociaciones obedeció a razones de seguridad y protección de sus afiliados contra represalias antisindicales. El Comité estima que esta falta de publicidad por no inscripción aunque sea por la razón de que se ha tomado nota comporta el riesgo de que en la práctica la existencia de la asociación en el plano jurídico suscite dudas.*

873. *En cuanto a los despidos, el Comité observa que: 1) la Corte Suprema declaró sin lugar el recurso presentado por el Sr. Rodolfo Jiménez después de comprobar que, contrariamente a lo sostenido en el recurso, su procedimiento disciplinario había sido debidamente notificado; 2) según el Gobierno el Sr. Francisco Bolaños optó (al igual que el Sr. Rodolfo Jiménez) por no acudir al procedimiento disciplinario que dio lugar a su despido; 3) según el Gobierno se trataba de funcionarios en período de prueba y su despido se debe básicamente a una carta que dirigieron al Presidente de Chile en nombre de la inexistente ASODIPLOMATICOS que dañó la imagen del país y del Ministerio de Relaciones Exteriores y que infringió gravemente diversas normas legales nacionales e internacionales. En cuanto al alegado tercer despido (Sr. Ernesto Jiménez), el Gobierno declara que no fue un despido sino que se trató de la terminación de un período de comisión (de servicios) que prestaba en la Cancillería (en realidad era y es funcionario de la Asamblea Legislativa) y que se produjo en su caso y en el de otros en virtud de un mandato de la Corte Suprema de Justicia relativo a los funcionarios en comisión de servicios; este funcionario regresó pues a sus funciones en la Asamblea Legislativa.*

874. *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno negando la supuesta corrupción de la Cancillería y calificando las acusaciones de la queja contra altos funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores de falsas y malintencionadas y observa que habiendo presentado denuncia formal los Sres. Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños al Ministerio Público a este respecto el 24 de mayo de 2004, el Gobierno declara que no se trata de una acusación penal (no existe imputado alguno hasta la fecha) sino de un estudio de la Fiscalía General a efectos de determinar si hay méritos para una eventual indagación y acusación formal. El Comité estima que este asunto está fuera de su mandato.*

875. *En cuanto a los alegatos de persecución sindical contra el Sr. Rodolfo Jiménez (amonestaciones, traslado, requisa de documentos y allanamiento de su oficina), el Comité observa que la versión del Gobierno está en total contradicción con estos alegatos; según el Gobierno las amonestaciones se debieron a faltas laborales (reiteradas ausencias*

injustificadas, ánimo de faltar al respeto de sus superiores, etc.), el supuesto allanamiento era un control de teléfono a raíz de una denuncia (falsa) del Sr. Jiménez de intervención de su teléfono y la supuesta requisita se refiere a la prohibición legal de sacar documentos oficiales sin autorización del director a cargo. En lo que respecta a la exclusión del Sr. Rodolfo Jiménez de las planillas obrero-patronales (necesarias para el cobro del subsidio por incapacidad), el Comité toma nota de que la Corte Suprema ordenó corregir esta situación.

- 876.** *El Comité concluye que en el presente caso el que las personas despedidas sean dirigentes sindicales de la asociación ASODIPLOMATICOS es objeto de polémica (según el Gobierno se trata de una organización inexistente y no inscrita en ningún registro de personas jurídicas y el querellante señala que la no inscripción se debió al temor a represalias antisindicales). En cuanto a sus despidos, el Comité observa más específicamente que Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños optaron por no presentarse ni defenderse en el procedimiento administrativo a raíz de la carta que dirigieron al Presidente de Chile y que el primero perdió un recurso presentado ante la Corte Suprema de Justicia (invocando no haber sido notificado en el procedimiento administrativo de despido) y el segundo no presentó ningún recurso, de manera que en ambos casos parece inviable la reinstalación de estos funcionarios en período de prueba al puesto que tenían en la Cancillería. El Comité considera que en la medida en que los Sres. Jiménez y Bolaños privilegiaron dicha opción, difícilmente pueden prevalecerse del argumento que invocan de que los funcionarios de la comisión que recomendó su despido debían haberse recusado por haber sido denunciados previamente por los Sres. Jiménez y Bolaños por corrupción. El Comité observa en cualquier caso que los motivos invocados por el despido no se refieren a denuncias de corrupción de los despedidos sino a actividades que excederían el ámbito de protección de las actividades sindicales, en particular en el servicio diplomático donde los códigos de conducta y los estándares de las normas internacionales exigen el respeto de deberes particulares. El Comité no proseguirá pues con el examen de estos alegatos.*
- 877.** *En relación con el reciente alegato relativo al traslado de la dirigente sindical Sra. Sara Quirós Maroto, el Comité toma nota de las informaciones del Gobierno señalando que: 1) la persona en cuestión no se presentó ante los tribunales ni como asociada ni como dirigente de la inexistente asociación ASODIPLOMATICOS y tampoco realizó nunca actividad sindical alguna en la Cancillería, y 2) los recursos que esta persona presentó ante la Sala Constitucional y el Tribunal de Servicio Civil fueron declarados sin lugar (el Gobierno anexa las respectivas sentencias).*

Recomendación del Comité

- 878.** *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.*

Anexo

Texto de la carta de Rodolfo Jiménez y Francisco Bolaños al Presidente de la República de Chile

Asociación de Diplomáticos y Afines de Costa Rica (ASODIPLOMATICOS)

31 de julio de 2004
ADCR-911-04

Excelentísimo señor

Ricardo Lagos

Presidente de la República de Chile

SU DESPACHO

Estimado señor Presidente:

En nombre de los diplomáticos de Costa Rica, agremiados en ASODIPLOMATICOS externamos nuestro profundo pesar y consternación por el asesinato de tres queridos colegas, integrantes del Cuerpo Diplomático Chileno acreditados en nuestro país, masacrados por un funcionario de la fuerza pública de Costa Rica, carente de toda preparación diplomática y psicológica para «proteger» a quienes laboran dentro de la sede de Embajada del querido pueblo de Chile en San José.

Lamentablemente esta situación confirma lo que ya la misma Cancillería de Chile desde agosto de 1998, mediante un estudio adjunto, había señalado sobre las debilidades del Servicio Exterior de Costa Rica, resaltando la descoordinación existente entre los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Seguridad de Costa Rica para brindar «protección eficaz» a los diplomáticos acreditados en Costa Rica.

En efecto, dicha situación sobre dicha debilidad del Gobierno de Costa Rica de brindar «protección eficaz» a las delegaciones diplomáticas en San José, dada la descoordinación existente entre las carteras de Seguridad y Relaciones Exteriores, ya había sido diagnosticado en agosto de 1998 paradójicamente por dos funcionarios de la Cancillería de Chile quienes elaboraron una propuesta para «profesionalizar y modernizar el servicio exterior de Costa Rica» manifestando dicho estudio en lo conducente.

La estructura orgánica de la Cancillería de Costa Rica está definida con base a criterios tradicionales de un Ministerio de Relaciones Exteriores de tamaño medio, caracterizada por (...) *4. Dificultades de coordinación con otros ministerios.* Durante el transcurso de las reuniones se pudo comprobar que existe una opinión generalizada de descoordinación frente a otros ministerios y que dicha realidad conlleva a que se genere una dualidad de funciones. Tampoco al interior de la Cancillería existe una unidad que se preocupe de coordinar las políticas con otras instituciones del Estado «entre las que destaca Seguridad Pública». Estudio realizado por consultores de la Cancillería de Chile. Propuesta de modernización institucional. Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Costa Rica, páginas 13 y 14, 5 de agosto de 1998.

En medio del dolor y del pesar que aflige ambos pueblos, hacemos una instancia respetuosa pero vehemente al Gobierno de la República de Costa Rica para que ejecute de forma inmediata las recomendaciones brindadas generosamente por la Cancillería de Chile sobre las reformas a la Cancillería y al Servicio Exterior de Costa Rica contenidas en el estudio *supra*, a efecto que actos tan lamentables como los reseñados nunca vuelvan a ocurrir por «negligencia» e «impericia» de nuestras autoridades de Gobierno que manejan el Servicio Exterior, más interesadas en la «cultura y la política partidistas que en criterios profesionales y de objetividad» tal y como lo establece el mencionado estudio (página 15, *op. cit.*).

Al tenor de estas consideraciones, señor Presidente Lagos, presentamos nuestras condolencias a los familiares de nuestros colegas Roberto Nieto Maturana, Cristián Yusej y Rocío Sariago, y hacemos votos para que este incidente no altere las excelentes relaciones de amistad y solidaridad que han caracterizado a nuestros pueblos.

De usted con toda consideración,

Rodolfo Jiménez Morales, presidente.
Francisco Bolaños González, secretario general.

CASO NÚM. 2511

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

**Queja contra el Gobierno de Costa Rica
presentada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: la organización querellante objeta la lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales, alega que existe un número reducido de convenios colectivos en el país y un número muy elevado de arreglos directos firmados con trabajadores no sindicalizados y que varios miembros de la junta directiva del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO) fueron despedidos, pocos meses después de la constitución del sindicato

- 879.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) de fecha 21 de agosto de 2006.
- 880.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 21 de diciembre de 2006.
- 881.** Costa Rica 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 del querellante

- 882.** En su comunicación de 21 de agosto de 2006, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) manifiesta que de acuerdo a la Constitución Política del país, el Poder Ejecutivo es respetuoso de la autonomía del Poder Judicial y la Constitución es clara cuando indica que ninguno de los Poderes pueden delegar el ejercicio de funciones que le son propios. Según la CIOSL, es aquí donde se produce el

desencuentro con los buenos deseos del Presidente de que para el Gobierno de Costa Rica no hay, ni puede haber concesiones en la protección de los derechos de los trabajadores y que Costa Rica continuará siendo, ante todo, un país de derecho, en el que se respeten las decisiones de los tribunales, pero en el que también, éstos se encarguen de hacer realidad el principio de justicia pronta y cumplida para todos los trabajadores. Esto, porque la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, órgano máximo jurisdiccional del país, cuyos pronunciamientos tienen carácter vinculante y de aplicación para todas las personas, ha venido declarando con lugar acciones de inconstitucionalidad, derogando cláusulas convencionales de convenios colectivos del sector público vigentes, bajo criterios de proporcionalidad, igualdad y racionalidad, entre otros. Además, a estos inconvenientes, se agrega la lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales que se producen y que a menudo son ineficaces.

883. Añade la CIOSL, que en lo concerniente al sector privado, el contexto establecido favorece la creación de asociaciones solidaristas y hoy son 130 los acuerdos firmados con trabajadores no sindicalizados y por el contrario, sólo existen 12 convenios colectivos; esto se debe a que los trabajadores que intentan formar un sindicato son despedidos inmediatamente. Si estas personas no son reincorporadas en sus puestos, se ven obligadas a buscar trabajo en otra parte y suelen estar incluidos en una lista negra que sólo la conocen los empleadores entre sí, para negarles la posibilidad de conseguir un nuevo empleo.

884. A este respecto, la CIOSL informa que el 5 de junio de 2006, los trabajadores y trabajadoras de la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO), decidieron formar un sindicato denominado Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO), invocando el artículo 60 de la Constitución Política y los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. El 6 de julio de 2006, el Registro de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social acusó recibo formal del acta conteniendo toda la documentación que respalda la constitución del sindicato, sus estatutos y la nómina de la junta directiva electa. En la nota con la que se acompaña el acta de constitución, el sindicato solicita expresamente a dicha dependencia que para los efectos de disfrutar del fuero sindical se tome en consideración los nombres de todos los trabajadores que figuran en el acta de constitución.

885. Agrega la CIOSL que a pesar de esta petición y del pleno conocimiento de la fundación del sindicato (la asamblea constituyente tuvo lugar en las instalaciones de DINADECO), el organismo en cuestión procedió a enviar cartas de despido entre el 14 de julio y el 15 de agosto de 2006 a trabajadores de la junta directiva electa, cuyos nombres son los siguientes: Lucrecia Garita Argüedas, Oscar Sánchez Vargas, Irving Rodríguez Vargas, Rafael Ayala Häuserman, Giselle Vindas Jiménez.

B. Respuesta del Gobierno

886. En su comunicación de 21 de diciembre de 2006 el Gobierno manifiesta que es serio en sus manifestaciones y está comprometido a cumplirlas en el espacio de tiempo que el régimen de democracia abierta y participativa así lo permita, sujeto a procedimientos, leyes y reglamentos que aseguren una acción eficaz. Subraya que no comparte las alusiones expresadas de la organización querellante sobre lo manifestado por el señor Presidente de la República durante la 95.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y ratifica el compromiso expresado en todos sus extremos y especialmente de concebir el diálogo como un instrumento efectivo para la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Señala el Gobierno que igual compromiso espera de las organizaciones sindicales que acuden ante la OIT sin haber agotado las instancias habilitadas para atender las situaciones de prácticas laborales desleales, cuando éstas suceden. Afirma el Gobierno que de esta forma la organización querellante desconoce en forma abrupta e inexplicable el estado de derecho y de legalidad imperante, sin mayor justificación, solamente con la intención de

hacer más atractiva la acción a nivel internacional. En este sentido expone en forma desordenada una serie de apreciaciones que han sido analizadas dentro del seno del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con ocasión de los estudios elaborados en torno con la aplicación del Convenio núm. 98 y con el tratamiento del caso núm. 2104 que trata entre otros el tema aludido por los querellantes, relacionado con el uso del recurso de inconstitucionalidad contra los acuerdos colectivos en el sector público.

- 887.** Recuerda el Gobierno que de conformidad con lo que dicta la Constitución Política, el Gobierno es popular y representativo, alternativo y responsable. Lo ejercen tres Poderes distintos e independientes entre sí, el legislativo, el ejecutivo y el judicial. Ninguno de los Poderes puede delegar el ejercicio de funciones que le son propias. Dentro de este contexto, la Carga Magna manda a los funcionarios públicos a ser simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede, lo cual parece desconocer la organización querellante, que pretende, a través de esa instancia internacional, imponer procedimientos en acciones que por ley están debidamente reguladas y en las que se han observado el debido proceso y legítima defensa, tal y como quedará demostrado. En Costa Rica, los procesos administrativos y judiciales concluyen cuando se han cumplido todas las etapas, tanto administrativas como judiciales, antes no. Saltarse el debido proceso consagrado en el ordenamiento jurídico, en lo administrativo o judicial, corresponde negar el ordenamiento constitucional.
- 888.** Señala el Gobierno que la organización querellante coadyuva en dicho irrespeto, toda vez que recurre a ese organismo sin agotar previamente los instrumentos procesales contemplados en el sistema de derecho positivo, lo que se convierte en una indebida utilización de las instancias de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido, el Gobierno señala que deja manifiesta su plena disposición para solucionar los procesos administrativos y judiciales sobre supuestas prácticas laborales desleales como las que se refiere el querellante, mediante la definición de políticas razonables para tutelar los derechos de los trabajadores sindicalizados, en consonancia con las garantías constitucionales del debido proceso y legítima defensa. Efectivamente, tal y como se desprende del informe de la Dirección General de Asuntos Laborales, órgano mediador en conflictos laborales, tanto individuales y colectivos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cumplió su función de mediador entre las partes en conflicto, atendiendo en forma oportuna, mediante el uso de los canales de conciliación que le proporciona el ordenamiento jurídico vigente, cada uno de los casos que se denuncian e instó a las partes a encontrar una solución que garantizara la paz sociolaboral. Sin pretender arrogarse en ningún caso, la autoridad para imponer medidas que son propias de los tribunales de justicia.
- 889.** El Gobierno recuerda que en virtud del estado de derecho que impera en Costa Rica, el artículo 153 de la Constitución Política dispone en lo que interesa, que corresponderá al Poder Judicial, además de las funciones que ese cuerpo normativo le señala, conocer de las causas civiles, penales, comerciales, de trabajo y contencioso administrativo, cualquiera que sea su naturaleza y la calidad de las personas que intervengan y resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar las resoluciones que pronuncie, con la ayuda de la fuerza pública si es necesario. En este sentido y con arreglo al principio de independencia de Poderes, manifiesta el Gobierno que no ha existido de su parte el más mínimo interés en negarse, ni mucho menos, dejar de mediar conforme a derecho, en las situaciones aludidas por la organización querellante. Muestra de ello son las reuniones que propiciaron las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con las partes en *litis*, en procura de lograr una solución que alcanzara la paz sociolaboral en la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO).

- 890.** Resulta importante acotar que sobre los procedimientos administrativos para la reintegración de un dirigente sindical, el Poder Ejecutivo consciente de la necesidad de mejorar el régimen de garantías sindicales previstos en la legislación laboral, ha presentado ante la Asamblea Legislativa un proyecto de reforma al capítulo de Protección sindical del Código del Trabajo, el cual se encuentra hoy en la corriente legislativa bajo el expediente núm. 14676. Este proyecto pretende ampliar los márgenes de protección legal a los trabajadores sindicalizados y a los representantes de los trabajadores, con la finalidad de fortalecer y garantizar los derechos de sindicalización de los empleados costarricenses y el libre ejercicio de los cargos de representación sindical de sus dirigentes. De esta forma se introduce la posibilidad de los sindicatos de emitir criterio para la formulación, proposición y aplicación de políticas de Gobierno que puedan afectar sus intereses. En el mismo sentido, se otorga un papel protagónico en los procedimientos de conciliación de conflictos colectivos de carácter económico social. Como puede observarse, se amplía el marco legal de acción de los sindicatos y sus representantes.
- 891.** Por otro lado, el proyecto de reforma en cuestión pretende establecer un procedimiento en sede patronal que deberá observar todo patrono, previo al despido justificado, so pena de nulidad absoluta del acto de despido si no aplica dicho procedimiento; y en caso de violación, el trabajador tendrá la facultad de optar por ser reinstalado en su puesto, con derecho al pago de salarios caídos. Se introduce también un procedimiento judicial sumario al que podrían recurrir tanto los dirigentes sindicales como los afiliados en caso de despido por razones sindicales, el cual daría respuesta a los comentarios relativos a la lentitud de los procedimientos en caso de discriminación antisindical y a la extensión de la protección legal de los representantes sindicales. Otra innovación que se pretende con esta reforma, es la introducción de la responsabilidad solidaria de los sindicatos, federaciones y confederaciones, entiéndanse éstos de trabajadores o patronos, por los daños y perjuicios que causen por un accionar lesivo, el cual se encuentra debidamente previsto en las normas. De esta manera, la reforma propuesta pretende abarcar todas las situaciones referentes a la libertad sindical que se dan en la práctica, dotando así de protección especial y seguridad jurídica a quienes ejercitan el derecho fundamental a la sindicalización.
- 892.** A mayor abundamiento y fieles al deseo por garantizar procesos judiciales ágiles y expeditos, el Gobierno tiene el agrado de informar que dentro de la corriente legislativa se encuentra en discusión el «proyecto de la ley de reforma procesal laboral» (expediente núm. 15990). Dicho proyecto es el resultado de numerosas actividades llevadas a cabo con la participación de magistrados y magistradas titulares y suplentes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, jueces y juezas de trabajo, profesionales en derecho ligados al derecho de trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes de cámaras patronales y del sector sindical. Se trata de una propuesta construida con una intervención efectiva de las partes sociales, que busca una regulación de los temas de que ella trata, en forma equilibrada y acorde con los distintos intereses en juego, de manera que pueda servir como una herramienta eficaz en la solución de los diferentes conflictos del mundo laboral, haciendo posible la coexistencia pacífica de los distintos factores de producción, en una época de importantes cambios, en la cual no pueden faltar instrumentos de tutela de los derechos, como una base necesaria para un adecuado desarrollo humano.
- 893.** Como aspectos importantes del proyecto en el campo de la «jurisdicción especial de trabajo», pueden señalarse que su texto viene a resolver diversos aspectos, como los que señala la organización querellante alrededor de la lentitud de los procedimientos para resolver los casos sindicales. En este sentido, se puede destacar el establecimiento de un proceso especial para la protección de las personas amparadas por fueros especiales y del respeto al debido proceso. Es de naturaleza sumarísima, semejante al amparo constitucional, con suspensión automática pero revisable de los efectos del acto. Se hallan en ese supuesto las mujeres embarazadas o en lactancia, los trabajadores cubiertos por el

fuego sindical, las personas discriminadas y en general todo trabajador, público o privado, que goce de algún fuero por ley o por instrumento colectivo. Asimismo, se simplifican los procedimientos colectivos y se establece un proceso especial de calificación de la huelga, se promueve la aplicación del principio de oralidad, lo cual es una de las más importantes innovaciones, pues su aplicación permea todos los procesos y hace posible la aplicación de otros principios, como la inmediación, la concentración y la publicidad. Así las cosas y por la importancia del esfuerzo conjunto que han demostrado los Poderes Ejecutivo y Judicial y los principales interlocutores sociales, guiados con la asesoría técnica de la OIT, es que el Gobierno espera que el referido proyecto de ley, una vez analizado y estudiado por el Plenario Legislativo, en un futuro cercano se convierta en ley de la República.

894. El Gobierno lamenta el cúmulo de apreciaciones subjetivas emitidas por la organización querellante en torno al caso en estudio y en aras de coadyuvar en el análisis que realiza esa sede internacional de los hechos denunciados, tiene a bien tomar como suyos los informes remitidos por el Director General de Asuntos Laborales y de la Directora Nacional de Desarrollo de la Comunidad en los que se indica lo siguiente:

- i) el 11 de julio de 2006, el Sr. Mario Rojas Vilchez, en su condición de secretario de adjuntos jurídicos, derechos humanos y sindicales de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, denuncia y solicita a su vez, al señor Ministro, que se convoque a una reunión urgente a representantes de DINADECO, SINTRAINDECO (sindicato en formación en ese entonces) y CTCR, a efectos de buscar una solución urgente al conflicto laboral por el despido de miembros de la junta directiva de SINTRAINDECO y trabajadores que participaron activamente en la conformación del sindicato;
- ii) consecuente con la petición, a partir de 19 de julio de 2006, se dio inicio a toda una serie de esfuerzos ministeriales dirigidos a buscar una solución al conflicto, por la vía de la conciliación-mediación, llevándose a cabo diversas reuniones conciliatorias, en el despacho del señor Ministro, con su participación, no sin antes haber experimentado ciertas dificultades para poder contar con la presencia de ambas partes, dada la imposibilidad expuesta en algunas ocasiones por la representación patronal. Lamentablemente, en esta etapa conciliatoria, no fue posible llegar a acuerdo satisfactorio alguno. Vista esta situación, el asunto pasó a instancias de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a los efectos del trámite previsto en el Código del Trabajo sobre prácticas laborales desleales. En esta sede, a esta fecha, el trámite se encuentra pendiente de resolución;
- iii) en relación con los trabajadores mencionados por la organización querellante se indica lo siguiente:
 - caso de Giselle Vindas Jiménez: en atención de las necesidades y las posibilidades institucionales, la Dirección Nacional, mediante oficio núm. DND-776-06, solicitó la transformación del puesto núm. 097258, que ocupaba la trabajadora en cuestión. El 28 de junio de 2006 se transformó el puesto. Como resultado, la institución se vio en la obligación de cesar a la persona que ocupaba interinamente el puesto transformado, por cuanto ya no cumple con requisitos para ocuparlo, al ostentar un grado académico incompatible con el grupo de especialidad de promoción social, al ser éste el bachillerato en ingeniería de sistemas. El día 30 de junio de 2006, mediante oficio núm. 243-2006-DRH, el Director Administrativo de DINADECO procedió a comunicar a la Sra. Giselle Vindas Jiménez el cese de sus funciones a partir de la fecha, como resultado de estudio de reasignación del puesto que ocupa. El 10 de julio del presente año se recibió en el despacho recurso de amparo interpuesto por la Sra. Vindas Jiménez. Mediante el oficio núm. DND-1044-2006, con fecha 12 de julio, se le contestó a la Sala Constitucional el

recurso de amparo mencionado anteriormente. Mediante oficio núm. DND-1248-2006, de fecha 1.º de agosto de 2006, se le suministró a la Sra. Vindas Jiménez la documentación referente a los actos administrativos que generaron el cese de la misma;

- caso Lucrecia Garita Argüedas: el 24 de enero de 2005, la Dirección Nacional de DINADECO, mediante pedimento núm. 2005.016, requirió la remisión de la nómina pertinente, a efecto de nombrar al titular del puesto núm. 097237. El 29 de junio de 2006, el Departamento de Recursos Humanos de DINADECO, envía los telegramas a los candidatos incluidos en la nómina de referencia, a efecto de informarles que las entrevistas de rigor se efectuarían el 7 de julio de 2006. La elección del titular del puesto núm. 097237 fue realizada por el jefe autorizado. El 10 de julio de 2006, mediante oficio núm. 264-2006-DRH, suscrito por el Director Administrativo de DINADECO, se procedió a comunicar a la Sra. Lucrecia Garita Argüedas, el cese de sus funciones a partir del 15 de julio de 2006, como resultado de la escogencia del titular del puesto núm. 097237. El 12 de julio de 2006, se recibió en el Despacho recurso de revocatoria con apelación en subsidio e incidente de nulidad absoluta de todo lo actuado, interpuesto por la Sra. Garita Argüedas. La Sra. Garita Argüedas, presentó el 17 de julio de 2006 ampliación a alegatos sobre recursos ordinarios. Mediante la resolución núm. DND-45-2006, de 20 de julio de 2006, se resolvió lo siguiente: primero rechazar el recurso de revocatoria, segundo elevar para conocimiento del Ministro de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, el recurso de apelación en subsidio. Con el oficio núm. DND-1217-2006, de fecha 7 de agosto de 2006, se traslada expediente de la Sra. Lucrecia Garita al Ministro de Gobernación, Policía y Seguridad Pública;
- caso Rafael Ayala Häusermann: las oficinas centrales de DINADECO se encuentran ubicadas entre las avenidas 16 y 18, calles O y 2 del casco metropolitano, y la gran inseguridad de esta zona crea la necesidad de contar con personal de vigilancia 24 horas del día, 365 días del año. El insuficiente personal de dicha clasificación, hizo necesario el préstamo de oficiales por parte de la fuerza pública. La colaboración facilitada por parte de la fuerza pública sería reducida o eliminada, en virtud del cambio de administración, las nuevas políticas gubernamentales, las necesidades y responsabilidades que igualmente tiene dicha instancia, según lo manifestado — mediante oficio núm. SI-053-06 — por el Jefe del Departamento de Servicios Integrados de DINADECO. En atención de las necesidades y las posibilidades institucionales, la Dirección Nacional, mediante oficio núm. DND-929-06, solicitó la transformación de los puestos núm. 097241 y núm. 097257, clasificación de operador de equipo móvil 1. Dichos puestos se encuentran vacantes, es decir, no asignados en propiedad, por lo que resulta comprensible que la institución busque satisfacer los requerimientos de recurso humano, con puestos que no modifican las erogaciones presupuestarias proyectadas y que no tienen asignado un propietario, lo cual no genera un menoscabo a derechos de objetivos consolidados. Todo en atención del interés público en la prestación de los servicios. El estudio técnico núm. ETR-004-2006, es el resultado de la instrucción girada por la Dirección Nacional, con el cual se recomienda a la Oficina Desconcentrada del Servicio Civil en el Ministerio de Seguridad Pública, transformar los puestos núm. 097241 y núm. 097257 de la clase operador de equipo móvil 1 a la clase de seguridad y vigilancia 1. De esta forma, la institución se vio en la obligación de cesar a la persona que ocupaba interinamente el puesto núm. 097241, el Sr. Rafael Ayala Häusermann, por cuanto no cumple con requisitos para ocuparlo, al no ostentar requisitos necesarios para el grupo de especialidad de seguridad y vigilancia 1, particularmente, el permiso de portación de armas. Con fecha 3 de agosto

de 2006, se recibió recurso de amparo interpuesto por el Sr. Rafael Ayala Häusermann. Es absolutamente falso que la documentación de los trámites referidos haya sido negada al Sr. Rafael Ayala Häusermann, pues no se tiene conocimiento ni indicio de dicha solicitud. Sin embargo, en aras de evidenciar la buena fe de la administración, mediante oficio núm. DND-1278-06, de fecha 7 de agosto de 2006, se le remitió al recurrente la documentación pertinente. Mediante el oficio núm. DND-1279-2006, de fecha 7 de agosto de 2006, se le contesta a la Sala Constitucional el recurso de amparo interpuesto por el Sr. Ayala Häusermann.

- 895.** Por último, el Gobierno indica que ha demostrado con sus actuaciones que deplora en forma explícita toda práctica antisindical y no duda en aplicar el rigor de la ley en aquellos casos en que se logre demostrar la comisión de esos actos ilícitos, situación que a esta fecha aún no se ha demostrado conforme a derecho, en los casos que denuncia la organización querellante.

C. Conclusiones del Comité

- 896.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante objeta, de manera general, la lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales, alega que existe un número reducido de convenios colectivos en el país (12) y un número muy elevado de arreglos directos firmados con trabajadores no sindicalizados y que varios miembros de la junta directiva del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO) fueron despedidos, pocos meses después de la constitución del sindicato.*
- 897.** *En primer lugar el Comité desea referirse a la declaración del Gobierno que señala que: 1) en Costa Rica los procesos administrativos y judiciales concluyen cuando se han cumplido todas las etapas, tanto administrativas como judiciales, antes no; 2) saltarse el debido proceso consagrado en el ordenamiento jurídico, en lo administrativo o judicial, corresponde negar el ordenamiento constitucional y, 3) la organización querellante coadyuva en dicho irrespeto, toda vez que recurre al Comité sin agotar previamente los instrumentos procesales contemplados en el sistema de derecho positivo, lo que se convierte en una indebida utilización de las instancias de la Organización Internacional del Trabajo. A este respecto, el Comité recuerda que aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el Gobierno puede hacer valer, siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso.*
- 898.** *En cuanto a la alegada lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) a efectos de garantizar procesos judiciales ágiles y expeditos, dentro de la corriente legislativa se encuentra en discusión el «proyecto de ley de reforma procesal laboral» (expediente núm. 15990); 2) dicho proyecto es el resultado de numerosas actividades llevadas a cabo con la participación de magistrados y magistradas titulares y suplentes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, jueces y juezas de trabajo, profesionales en derecho ligados al derecho de trabajo, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes de cámaras patronales y del sector sindical; 3) se trata de una propuesta construida con una intervención efectiva de las partes sociales, que busca una regulación de los temas de que ella trata, en forma equilibrada y acorde con los distintos intereses en juego, de manera que pueda servir como una herramienta eficaz en la solución de los diferentes conflictos del mundo laboral; 4) como aspectos importantes del proyecto en el campo de la «jurisdicción especial de trabajo», pueden señalarse que su texto viene a*

resolver diversos aspectos, como los que señala la organización querellante alrededor de la lentitud de los procedimientos para resolver los casos sindicales; 5) en este sentido, se puede destacar el establecimiento de un proceso especial para la protección de las personas amparadas por fueros especiales (entre ellos, los trabajadores cubiertos por el fuero sindical) y del respeto al debido proceso. Es de naturaleza sumarisima, semejante al amparo constitucional, con suspensión automática pero revisable de los efectos del acto; 6) se simplifican los procedimientos colectivos y se establece un proceso especial de calificación de la huelga y se promueve la aplicación del principio de oralidad, lo cual es una de las más importantes innovaciones, pues su aplicación permea todos los procesos y hace posible la aplicación de otros principios, como la inmediatez, la concentración y la publicidad, y 7) se trata de un importante esfuerzo conjunto que han demostrado los Poderes Ejecutivo y Judicial y los principales interlocutores sociales, guiados por la asesoría técnica de la OIT y el Gobierno espera que el referido proyecto de ley, una vez analizado y estudiado por el Plenario Legislativo, en un futuro cercano se convierta en ley de la República. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución del proyecto en cuestión y espera firmemente que permitirá resolver el problema de la lentitud excesiva de los procedimientos.

- 899.** *En lo que respecta al alegado despido de varios miembros (Sra. Lucrecia Garita Argüedas, Oscar Sánchez Vargas, Irving Rodríguez Vargas, Rafael Ayala Haüsermann y Giselle Vindas Jiménez) de la junta directiva del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO), pocos meses después de la constitución del sindicato, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) en el caso de la Sra. Giselle Vindas Jiménez, se transformó el puesto que ocupaba y la institución se vio en la obligación de cesarla en sus funciones al ostentar un grado académico incompatible. La trabajadora en cuestión interpuso un recurso de amparo que se encuentra en trámite ante la Sala Constitucional; 2) en el caso de la Sra. Lucrecia Garita Argüedas, el puesto que ocupaba se sometió a un proceso de elección entre candidatos en el marco del cual se escogió a otra persona. La trabajadora en cuestión presentó un recurso de revocatoria que fue rechazado y posteriormente un recurso de apelación en subsidio que se encuentra en trámite ante el Ministro de Gobernación, Policía y Seguridad Pública, y 3) en el caso de Rafael Ayala Haüsermann, se transformó el puesto que ocupaba interinamente y hubo que cesarlo en sus funciones por no ostentar los requisitos necesarios — en particular el permiso de portación de armas —; el trabajador en cuestión presentó un recurso de amparo que se encuentra en trámite ante la Sala Constitucional. El Comité señala que la reasignación de tareas y calificaciones, así como los otros requisitos exigidos de buena fe relativos a experiencias profesionales, competencias, conocimientos y habilidades, especialmente en el caso de posiciones detenidas por dirigentes sindicales, deberían establecerse de manera que se eviten efectos adversos en las relaciones profesionales armoniosas con los sindicatos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de los procesos judiciales o administrativos relacionados con los despidos de los dirigentes sindicales en cuestión y que si se constata que han sido despedidos por motivos antisindicales, se tomen medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo u otro puesto similar que corresponda a sus capacidades, con el pago de los salarios caídos y una compensación apropiada. Asimismo, si la autoridad judicial competente estima que el reintegro no es posible, el Comité pide que se les indemnice de manera completa.*
- 900.** *Por otra parte, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha comunicado sus observaciones en relación con el alegado despido de los dirigentes del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO), Sres. Oscar Sánchez Vargas e Irving Rodríguez Vargas. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación independiente al respecto y que si se constata que han sido despedidos por motivos antisindicales, se tomen medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo u otro similar, con el pago de los salarios caídos y de una*

compensación apropiada; si la autoridad competente estima que el reintegro no es posible, el Comité pide que se les indemnice de manera completa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

- 901.** *En cuanto a los alegatos relativos al número reducido de convenios colectivos en el país y por el contrario un número muy elevado de arreglos directos firmados con trabajadores no sindicalizados, el Comité toma nota de que el Gobierno señala que esta cuestión ya ha sido analizada por el Comité y por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) al analizar la aplicación del Convenio núm. 98. A este respecto, el Comité observa que el Gobierno informó a la CEACR «que la directriz administrativa de 4 de mayo de 1991 obliga a la Inspección del Trabajo a constatar que en la empresa afectada no debe haber un sindicato con titularidad para negociar antes del depósito de un arreglo directo con trabajadores no sindicalizados; no obstante, el Gobierno añade que en agosto de 2006 se encontraban vigentes 67 convenciones colectivas en el sector público y 13 en el sector privado y el número de arreglos directos era de 69» [véase Informe de la Comisión de Expertos, 2007, Parte 1A, página 77 del texto en español]. Asimismo, el Comité toma nota de que en dicho informe de la CEACR surge que el problema relativo del elevado número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados en relación con el de convenciones colectivas iba a ser abordado por un experto independiente nombrado por la OIT que realizara una investigación en Costa Rica en febrero de 2007. El Comité expresa su preocupación ante la situación de la negociación colectiva y pide al Gobierno que le informe al respecto, así como de toda medida adoptada en relación con el reducido número de convenciones colectivas con miras a asegurar la aplicación del artículo 4 del Convenio núm. 98 relativo a la promoción de la negociación colectiva con organizaciones de trabajadores.*

Recomendaciones del Comité

- 902.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) *en cuanto a la alegada lentitud de los procedimientos para resolver los casos antisindicales, el Comité, al tiempo que toma nota de que el Gobierno informa que a efectos de garantizar procesos judiciales ágiles y expeditos, dentro de la corriente legislativa se encuentra en discusión el «proyecto de ley de reforma procesal laboral», pide al Gobierno que le mantenga informado de la evolución del proyecto en cuestión y espera firmemente que permitirá resolver el problema de la lentitud excesiva de los procedimientos;*
 - b) *en lo que respecta al despido de los miembros de la junta directiva del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO) (Sres. Lucrecia Garita Argüedas, Rafael Ayala Häusermann y Giselle Vindas Jiménez), pocos meses después de la constitución del sindicato, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre los resultados de los procesos judiciales o administrativos relacionados con los despidos de estos dirigentes sindicales y que si se constata que han sido despedidos por motivos antisindicales, se tomen medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo u otro puesto similar que corresponda a sus capacidades, con el pago de los salarios caídos y de una compensación apropiada; asimismo si la autoridad judicial competente estima que el reintegro no es posible, el Comité pide que se les indemnice de manera completa;*

- c) *lamentando que el Gobierno no haya comunicado sus observaciones en relación con el alegado despido de los dirigentes del Sindicato Independiente de Trabajadores de DINADECO (SINTRAINDECO), Sres. Oscar Sánchez Vargas e Irving Rodríguez Vargas, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación independiente al respecto y que si se constata que han sido despedidos por motivos antisindicales, se tomen medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo u otro similar, con el pago de los salarios caídos y una compensación apropiada; asimismo si la autoridad competente estima que el reintegro no es posible, el Comité pide que se les indemnice de manera completa. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto, y*
- d) *en cuanto a los alegatos relativos al número reducido de convenios colectivos en el país y por el contrario un número muy elevado de arreglos directos firmados con trabajadores no sindicalizados, el Comité expresa su preocupación ante la situación de la negociación colectiva y pide al Gobierno que le informe al respecto, así como de toda medida adoptada en relación con el reducido número de convenciones colectivas con miras a asegurar la aplicación del artículo 4 del Convenio núm. 98 relativo a la promoción de la negociación colectiva con organizaciones de trabajadores.*

CASO NÚM. 2435

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

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
la Federación Nacional Sindical de Trabajadores
Salvadoreños (FENASTRAS)
apoyada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

*Alegatos: despidos antisindicales en las
empresas Industria de Hilos de El Salvador,
S.A. de C.V., CMT, S.A. de C.V. y Diana, S.A.;
otras prácticas antisindicales (ofrecimiento de
dinero a dirigentes sindicales, acoso a
sindicalistas, suspensiones ilegales de labores
por parte de las empresas, etc.)*

903. El Comité examinó este caso en su reunión de noviembre de 2006 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 343.^{er} informe, párrafos 649 a 688 aprobado por el Consejo de Administración en su 297.^a reunión (noviembre de 2006)].

904. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 18 de enero de 2007.

905. El Salvador ratificó el 6 de septiembre de 2006 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

906. En su reunión de noviembre de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 343.^{er} informe, párrafo 688]:

- «en lo que respecta al alegato relativo al despido antisindical del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz el 12 de noviembre de 2004, el Comité pide al Gobierno que le comunique el resultado del procedimiento de multa emprendido contra la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. y que siga promoviendo el reintegro de este dirigente y el pago de sus salarios no pagados o — como parece que desea el Sr. Oscar López Cruz, según los alegatos tras las amenazas de muerte recibidas — solamente el pago de los salarios no pagados y de las indemnizaciones legales por despido por causa imputable al patrono;
- el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones sobre los alegatos que se detallan a continuación e insta al Gobierno a que lo haga sin demora:
 - la suspensión ilegal de labores «por falta de materia prima» por parte de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., sin la correspondiente resolución del Ministerio de Trabajo, con objeto de eludir el pliego de demandas presentado por la Junta Directiva Seccional del sindicato STITAS y el traslado de máquinas de la empresa para llevarlas a otra que pertenece también al propietario de la misma; declaración de ilegalidad de una — supuesta — huelga por la autoridad judicial a solicitud de la empresa (declaración ulteriormente declarada nula por dicha autoridad); nueva suspensión ilegal de labores por parte de la empresa en perjuicio de 64 directivos o afiliados; y ofrecimiento de dinero a los dirigentes de la Junta Directiva Seccional para que se retiren de la organización sindical o la difamen;
 - el despido antisindical de la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, dirigente de la Junta Directiva Seccional de STITAS en la empresa CMT, S.A. de C.V. y de otras 11 integrantes de la seccional en septiembre de 2005 (mencionadas por su nombre en los alegatos), así como la persecución y acoso domiciliario contra las dirigentes de la seccional Sras. Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes; despido de siete dirigentes sindicales más en octubre de 2005, y
 - el despido antisindical de cuatro dirigentes y dos afiliados de la seccional del sindicato SIDPA en la empresa Diana, S.A.»

B. Respuesta del Gobierno

907. En su comunicación de 18 de enero de 2007, el Gobierno manifiesta lo siguiente:

- empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V.: en este caso, tal y como fue manifestado anteriormente, el Ministerio ha realizado todas las acciones legales que prevé la legislación laboral con el objeto de procurar el reintegro del trabajador y directivo sindical Oscar López Cruz, así como asistir legalmente al trabajador cuanta vez éste lo solicitase. Actualmente existen dos expedientes en trámite de multa relacionados con las diligencias del despido y pago de salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono del trabajador y dirigente sindical Oscar López Cruz. El Gobierno informará oportunamente sobre el resultado de dichas diligencias;
- empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V.: se está indagando los resultados obtenidos en la vía judicial, a fin de darle seguimiento a las sentencias que sean

pronunciadas referente al pago de las indemnizaciones, salarios y demás prestaciones adeudadas a los trabajadores por parte de la sociedad; se informará tan pronto como se tenga conocimiento de dichos resultados. Asimismo, el Juzgado Tercero de Sentencia, emitió fallo condenatorio en contra del representante legal de la sociedad Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., por el delito de retención de cuotas laborales, condenándole penalmente a dos años de prisión y civilmente al pago de 144.724,05 dólares de los Estados Unidos;

- empresa CMT, S.A. de C.V.: el proceso de imposición de multa finalizó imponiéndole a la empresa una multa que asciende a 342,84 dólares de los Estados Unidos. No obstante lo anterior, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social asistirá legalmente a las trabajadoras afectadas cuanta vez éstas lo soliciten;
- empresa Diana, S.A. de C.V.: con relación al despido de cuatro dirigentes de la seccional sindical de la empresa Diana, S.A. de C.V., Sras. Yanira Isabel Chávez Rodríguez y Heidi Sofía Chávez Leiva, y de los Sres. José Alfredo Ramírez Merino y Daniel Ernesto Morales Rivera; informa que aunque el Sr. Daniel Ernesto Morales Rivera no ha sido reinstalado en su puesto de trabajo, la empresa le continúa cancelando los salarios que éste deja de devengar por causa imputable al patrono, así como las demás prestaciones del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la empresa y el sindicato. Por otra parte, en lo que respecta al despido de las Sras. Yanira Isabel Chávez Rodríguez, Heidi Sofía Chávez Leiva y del Sr. José Alfredo Ramírez Merino, la representación patronal manifestó que fueron despedidos por faltas disciplinarias cometidas de manera reiterada y que debido a esto no procede su reintegro, ya que sería un mal precedente para los otros empleados. Además, el día 18 de agosto de 2005, día en que fueron despedidos, no ostentaban la calidad de directivos sindicales, por lo que no hubo infracción al fuero sindical al que hubieren tenido derecho; y que con respecto a las incapacidades médicas presentadas por los referidos trabajadores, éstas habían sido extendidas el día 18 de agosto, horas más tarde de la hora del despido, es por esto que las incapacidades no suspenden el contrato de trabajo, ya que éstos ya habían sido dados por terminados. La Dirección General de Inspección de Trabajo mediante resolución de fecha 3 de febrero de 2006, absolvió a la empresa Diana, S.A. de C.V. de la multa interpuesta, por haberse demostrado que no hubo infracción al artículo 248 del Código del Trabajo y al artículo 29, obligación segunda del mismo cuerpo legal, debido a que al momento del despido los Sres. José Alfredo Ramírez Merino, Yanira Isabel Chávez Rodríguez y Heidi Sofía Chávez Leiva, tenían la calidad de trabajadores comunes y no gozaban de la garantía de estabilidad laboral contenida en el artículo 248 del Código del Trabajo. En el caso de los Sres. Carlos Mauricio Flores Saldaña y Rafael Antonio Soriano de la empresa Diana, S.A. de C.V., quienes fueron despedidos de dicha empresa y estaban afiliados al Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA), después de haber revisado el control de quejas, se constató que no existe ningún expediente o diligencia realizada por petición de ellos.

C. Conclusiones del Comité

- 908.** *El Comité observa que los alegatos pendientes en este caso se refieren a despidos antisindicales, la suspensión de labores de una empresa con objeto de eludir un pliego de demandas, la declaración de ilegalidad de una huelga, el ofrecimiento de dinero a dirigentes sindicales para que se retiren de la organización sindical y la persecución y acoso domiciliario contra dirigentes sindicales.*

909. *En lo que respecta al alegato relativo al despido antisindical del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz el 12 de noviembre de 2004, en su reunión de noviembre de 2006 el Comité pidió al Gobierno que le comunique el resultado del procedimiento de multa emprendido contra la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. y que siga promoviendo el reintegro de este dirigente y el pago de sus salarios no pagados o — como parece que desea el Sr. Oscar López Cruz, según los alegatos tras las amenazas de muerte recibidas — solamente el pago de los salarios no pagados y de las indemnizaciones legales por despido por causa imputable al patrono. El Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Ministerio ha realizado todas las acciones legales que prevé la legislación laboral, con el objeto de procurar el reintegro del trabajador y directivo sindical Oscar López Cruz, así como asistir legalmente al trabajador cuanta vez éste lo solicitase. Actualmente existen dos expedientes en trámite de multa relacionados con las diligencias del despido y pago de salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono del trabajador y dirigente sindical Oscar López Cruz. El Gobierno informará oportunamente sobre el resultado de dichas diligencias. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de los procedimientos que deberían concluir rápidamente relativos a la multa a la empresa por el despido del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz, y el pago de los salarios caídos y de una indemnización apropiada.*
910. *En cuanto a los alegatos que habían quedado pendientes sobre la suspensión ilegal de labores «por falta de materia prima» por parte de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V., sin la correspondiente resolución del Ministerio de Trabajo, con objeto de eludir el pliego de demandas presentado por la Junta Directiva Seccional del sindicato STITAS y el traslado de máquinas de la empresa para llevarlas a otra que pertenece también al propietario de la misma; la declaración de ilegalidad de una — supuesta — huelga por la autoridad judicial a solicitud de la empresa (declaración ulteriormente declarada nula por dicha autoridad), así como una nueva suspensión ilegal de labores por parte de la empresa en perjuicio de 64 directivos o afiliados, y el ofrecimiento de dinero a los dirigentes de la Junta Directiva Seccional para que se retiren de la organización sindical o la difamen, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que se está indagando los resultados obtenidos en la vía judicial, a fin de darle seguimiento a las sentencias que se pronuncien referente al pago de las indemnizaciones, salarios y demás prestaciones adeudadas a los trabajadores por parte de la empresa. Asimismo, el Juzgado Tercero de Sentencia emitió un fallo condenatorio en contra del representante legal de la sociedad Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V. por el delito de retención de cuotas laborales, condenándole penalmente a dos años de prisión y civilmente al pago de 144.724,05 dólares de los Estados Unidos. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado final de los procesos judiciales que menciona. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que sin demora se realice una investigación a efectos de determinar si, como lo afirman los querellantes, las suspensiones de labores de la empresa se realizaron con objeto de eludir un pliego de peticiones presentado por la organización sindical STITAS y que le mantenga informado del resultado de dicha investigación.*
911. *En cuanto al alegato despido antisindical de la Sra. María Esperanza Reyes Sifontes, dirigente de la Junta Directiva Seccional de STITAS en la empresa CMT, S.A. de C.V. y de otras 11 integrantes de la seccional en septiembre de 2005, así como la persecución y acoso domiciliario contra las dirigentes de la seccional Sras. Blanca Lucía Osorio y María Esperanza Reyes Sifontes, así como el despido de siete dirigentes sindicales más en octubre de 2005, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el proceso de imposición de multa a la empresa finalizó, imponiéndole a la empresa CMT, S.A. de C.V. una multa que asciende a 342,84 dólares de los Estados Unidos. Añade el Gobierno que no obstante esto, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social asistirá legalmente a las trabajadoras afectadas cuantas veces lo soliciten. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda acción legal que inicien las dirigentes sindicales de la*

organización sindical STITAS, despedidas de la empresa CMT, S.A. de C.V.; además el Comité pide al Gobierno que si se constatará que los dirigentes en cuestión fueron despedidos por motivos antisindicales tome las medidas necesarias para que sean reintegrados, sin pérdida de salario. Asimismo, — observando que el Gobierno no ha respondido a este alegato — el Comité pide al Gobierno que tome medidas de inmediato para que se ponga fin a la persecución y acoso domiciliario de las dirigentes de la organización sindical STITAS, donde han existido, se sancione a los culpables de estos hechos y se indemnice a los perjudicados.

- 912.** *Por último, el Comité recuerda que habían quedado pendientes los alegatos relativos al despido antisindical de cuatro dirigentes y dos afiliados de la seccional del sindicato SIDPA en la empresa Diana, S.A. de C.V. A este respecto, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: 1) aunque no ha sido reintegrado en su puesto de trabajo al Sr. Daniel Ernesto Morales Rivera la empresa le continúa cancelando los salarios que éste deja de devengar por causa imputable al patrono, así como las demás prestaciones del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la empresa y el sindicato; 2) en lo que respecta al despido de las Sras. Yanira Isabel Chávez Rodríguez, Heidi Sofía Chávez Leiva y del Sr. José Alfredo Ramírez Merino, la representación patronal manifestó que fueron despedidos por faltas disciplinarias cometidas de manera reiterada y que debido a esto no procede su reintegro, ya que sería un mal precedente para los otros empleados. Además, el día 18 de agosto de 2005, día en que fueron despedidos, no ostentaban la calidad de directivos sindicales, por lo que no hubo infracción al fuero sindical al que hubieren tenido derecho; y que con respecto a las incapacidades médicas presentadas por los referidos trabajadores, éstas habían sido extendidas el 18 de agosto, horas más tarde de la hora del despido, es por esto que las incapacidades no suspenden el contrato de trabajo, ya que éstos ya habían sido dados por terminados; 3) la Dirección General de Inspección de Trabajo mediante resolución de fecha 3 de febrero de 2006, absolvió a la empresa Diana, S.A. de C.V. de la multa interpuesta, por haberse demostrado que no hubo infracción al artículo 248 del Código del Trabajo y al artículo 29, obligación segunda del mismo cuerpo legal, debido a que al momento del despido los Sres. José Alfredo Ramírez Merino, Yanira Isabel Chávez Rodríguez y Heidi Sofía Chávez Leiva, tenían la calidad de trabajadores comunes, y no gozaban de la garantía de estabilidad laboral contenida en el artículo 248 del Código del Trabajo, y 4) en el caso de los Sres. Carlos Mauricio Flores Saldaña y Rafael Antonio Soriano de la empresa Diana, S.A. de C.V., quienes fueron despedidos de dicha empresa y estaban afiliados al Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA), después de haber revisado el control de quejas, se constató que no existe ningún expediente o diligencia realizada por petición de ellos. El Comité pide al Gobierno que: 1) le mantenga informado sobre la situación laboral del Sr. Daniel Ernesto Morales Rivera — al que según el Gobierno se le paga el sueldo pero no ha sido reintegrado en su puesto de trabajo —; 2) inicie sin demora una investigación para determinar los motivos por los cuales los Sres. Carlos Mauricio Flores Saldaña y Rafael Antonio Soriano, afiliados a la organización sindical SIDPA han sido despedidos de la empresa Diana, S.A. de C.V. y que le mantenga informado al respecto, y 3) inicie sin demora una investigación para determinar los hechos concretos que motivaron las faltas disciplinarias que provocaron los despidos de José Alfredo Ramírez Merino, Yanira Isabel Chávez Rodríguez y Heidi Sofía Chávez Leiva y que le mantenga informado al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 913.** *En vista de la conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado final de los procedimientos que deberían concluir rápidamente relativos a la multa a la empresa Industria de Hilos de El Salvador, S.A. de C.V. por el*

despido del dirigente sindical Sr. Oscar López Cruz y el pago de los salarios caídos y de una indemnización apropiada;

- b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado final de los procesos judiciales que menciona relacionados con el pago de indemnizaciones, salarios y demás prestaciones de los trabajadores de la empresa Hermosa Manufacturing, S.A. de C.V. Por otra parte, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se realice sin demora una investigación a efectos de determinar si, como lo afirman los querellantes, las suspensiones de labores de la misma empresa se realizaron con objeto de eludir un pliego de peticiones presentado por la organización sindical STITAS y que le mantenga informado del resultado de dicha investigación;*
- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda acción legal que inicien las dirigentes sindicales de la organización sindical STITAS, despedidas de la empresa CMT, S.A. de C.V.; además, el Comité pide al Gobierno que si se constatará que los dirigentes en cuestión fueron despedidos por motivos antisindicales, toma medidas para que sean reintegrados en sus puestos de trabajo, sin pérdida de salario. Asimismo, observando que el Gobierno no ha respondido a este alegato, el Comité pide al Gobierno que tome medidas de inmediato para que se ponga fin a la persecución y acoso domiciliario de las dirigentes de la organización sindical STITAS, donde han existido, se sancione a los culpables de estos hechos y se indemnice a los perjudicados, y*
- d) en lo que respecta a la empresa Diana, S.A. de C.V. el Comité pide al Gobierno que: 1) le mantenga informado sobre la situación laboral del Sr. Daniel Ernesto Morales Rivera del sindicato SIDPA — al que según el Gobierno se le paga el sueldo pero no ha sido reintegrado en su puesto de trabajo —; 2) inicie sin demora una investigación para determinar los motivos por los cuales los Sres. Carlos Mauricio Flores Saldaña y Rafael Antonio Soriano, afiliados a la organización sindical SIDPA han sido despedidos y que le mantenga informado al respecto, y 3) inicie sin demora una investigación para determinar los hechos concretos que motivaron las faltas disciplinarias que provocaron los despidos de José Alfredo Ramírez Merino, Yanira Isabel Chávez Rodríguez y Heidi Sofía Chávez Leiva.*

CASO NÚM. 2487

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

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
la Federación Nacional Sindical de Trabajadores
Salvadoreños (FENASTRAS)**

Alegatos: presentados por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) según los cuales la empresa Servicios San José S.A. de C.V. llevó a cabo una campaña antisindical contra el Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios San José S.A. de C.V (SETRASSAJO) que incluyó el traslado de toda la junta directiva a trabajar al lado del basurero, el despido el 14 de febrero de 2006 de toda la junta directiva del sindicato y de 11 afiliados más, las agresiones y violencia ejercida contra los trabajadores despedidos durante una manifestación pacífica frente a la empresa, el cambio frecuente del nombre o razón social de la empresa a fin de evitar que en la misma se constituyan organizaciones sindicales y las presiones incluyendo las amenazas de muerte contra los trabajadores para que se desafilien del sindicato

914. La presente queja figura en una comunicación de 17 de mayo de 2006 presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS).
915. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 16 de noviembre de 2006.
916. El Salvador 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 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

917. En su comunicación de 17 de mayo de 2006, la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) alega que con posterioridad al otorgamiento de la personería jurídica del Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios San José S.A. de C.V. (SETRASSAJO) y de la inscripción de su junta directiva en diciembre de 2005 y enero de 2006, la empresa Servicios San José S.A. de C.V. inició una campaña de actos antisindicales contra los 35 trabajadores que constituyeron la organización sindical. En efecto, primero trasladó a todas las dirigentes sindicales y las ubicó al lado del basurero y el día 14 de febrero de 2006 despidió a toda la junta directiva del sindicato y a 11 afiliados, sin ninguna justificación.

- 918.** La organización SETRASSAJO inició acciones administrativas ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Sin embargo a pesar de las diversas audiencias conciliatorias celebradas no se llegó a un acuerdo.
- 919.** La organización querellante añade que el 21 de febrero, los trabajadores despedidos realizaron una manifestación de protesta frente a las instalaciones de la empresa, exigiendo la reincorporación y el pago de los salarios. En esa oportunidad, algunas trabajadoras fueron golpeadas por la seguridad privada de la empresa.
- 920.** Por otra parte, SETRASSAJO alega que la empresa pretende cambiar su razón social a fin de anular la legalidad del sindicato de empresa, sin que la autoridad administrativa haya cumplido con su misión de control. En efecto, según los querellantes, la empresa ha procedido en varias ocasiones a cambiar su nombre o razón social a fin de evitar que en su seno puedan funcionar las organizaciones sindicales. De este modo, la empresa se llamaba «Confecciones San José S.A. de C.V.» hasta 2002. En ese año se convirtió en «Servicios San José S.A. de C.V.» y en 2005 pasó a ser «Recursos San José S. A. de C.V.». En cada ocasión despidió a los trabajadores y los obliga a celebrar contratos con la nueva empresa.
- 921.** Según los alegatos, a pesar de que la empresa ha cancelado los salarios de los dirigentes despedidos correspondientes a la primera quincena de febrero de 2006, no deja que éstos entren en la empresa, ni tampoco da solución a las denuncias planteadas ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 922.** SETRASSAJO alega también presiones de la empresa para que los trabajadores desistan de la organización sindical mediante amenazas de muerte. Finalmente, con el objetivo de destruir el sindicato, la empresa denunció al Sindicato ante la Fiscalía General de la República por falsificación de documentación al momento de la constitución del Sindicato.

B. Respuesta del Gobierno

- 923.** En su comunicación de 16 de noviembre de 2006, el Gobierno señala que en cuanto a las supuestas represalias de la empresa contra los miembros de la junta directiva del Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios San José S.A. de C.V., dichas acciones no fueron debidamente denunciadas ante la Inspección del Trabajo con el objeto de que ésta realizara las investigaciones necesarias para establecer si hubo violación de los derechos sindicales.
- 924.** El Gobierno señala que SETRASSAJO sólo hizo uso del mecanismo de la conciliación y solicitó a la Dirección del Trabajo que citara a la representación patronal a fin de buscar un arreglo conciliatorio entre ambas. El Gobierno manifiesta que en este caso, la administración tiene funciones limitadas exclusivamente a la conciliación a fin de que las partes lleguen a acuerdos conciliatorios. De este modo, el 22 de febrero de 2006 SETRASSAJO solicitó a la Dirección General del Trabajo que promoviera la conciliación por el despido de los miembros de la Junta directiva junto con 11 afiliados el 14 de febrero de 2006. La empresa justificó el despido señalando que los trabajadores habían alterado en varias ocasiones el normal desempeño de las labores de la empresa al impedir el ingreso de los trabajadores a desarrollar sus tareas amenazándolos con dejarlos encerrados. Según el Gobierno, las audiencias conciliatorias celebradas no han sido fructíferas ya que no se ha logrado el reintegro de los trabajadores despedidos, si bien se les pagan los salarios.
- 925.** El Gobierno añade que SETRASSAJO solicitó a la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios que realice una inspección para promover el reintegro de los dirigentes sindicales pero la empresa se niega a ello. Por esa razón, se ha iniciado el trámite sancionatorio correspondiente imponiéndose la multa por la infracción al artículo 248 del Código de Trabajo.

C. Conclusiones del Comité

926. *El Comité observa que el presente caso se refiere a los alegatos presentados por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) según los cuales la empresa Servicios San José S.A. de C.V. llevó a cabo una campaña antisindical contra el Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios San José S.A. de C.V. (SETRASSAJO) que incluyó el traslado de toda la junta directiva a trabajar al lado del basurero, el despido el 14 de febrero de 2006 de toda la junta directiva del sindicato y de 11 afiliados más, las agresiones y violencia ejercida contra los trabajadores despedidos durante una manifestación pacífica frente a la empresa; el cambio frecuente del nombre o razón social de la empresa a fin de evitar que en la misma se constituyan organizaciones sindicales y las presiones incluyendo las amenazas de muerte contra los trabajadores para que se desafilien del sindicato. El Comité toma nota de que a pesar de las acciones iniciadas por SETRASSAJO y de las audiencias de conciliación celebradas con la presencia de funcionarios del Ministerio de Trabajo, no se ha logrado el reintegro de los trabajadores despedidos ni parece que se haya puesto fin a los actos antisindicales.*
927. *El Comité toma nota asimismo de que según el Gobierno señala que SETRASSAJO no denunció la alegada persecución ante la inspección del trabajo y que por ello, las acciones de la autoridad administrativa se limitaron a la conciliación en el marco del despido de los dirigentes sindicales y los 11 afiliados, a fin de lograr el reintegro de los mismos. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno añade que SETRASSAJO denunció finalmente los hechos ante la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios y que como la empresa se niega al reintegro de los dirigentes y afiliados despedidos se ha iniciado un trámite de sanción con el fin de imponerle una multa.*
928. *Al respecto, el Comité observa que se trata de serios alegatos de actos antisindicales cometidos contra la junta directiva de un sindicato y 11 de sus afiliados por el ejercicio legítimo de sus actividades sindicales que incluyeron el despido, las amenazas y presiones, así como el alegado cambio continuo de nombre de la empresa a fin de evitar que se puedan constituir sindicatos en el seno de la misma. El Comité recuerda en primer lugar que de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87 recientemente ratificado por El Salvador, todos los trabajadores sin distinción deben gozar del derecho de constituir o afiliarse a una organización sindical de su elección y 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 que 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, 2006, párrafo 771]. Teniendo en cuenta que el Gobierno informa que se ha iniciado un trámite de sanción contra la empresa debido a su negativa a reintegrar a los trabajadores despedidos, con el fin de imponerle una multa, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que en el marco de dicho trámite se impongan sanciones suficientemente disuasorias a la empresa a fin de que ésta permita que sus trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos sindicales poniendo fin de inmediato a toda acción antisindical contra los dirigentes y afiliados a SETRASSAJO y para que se reintegre sin demora con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
929. *El Comité urge también al Gobierno a que se realice sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de agresiones a trabajadores de SETRASSAJO por parte de la seguridad privada de la empresa y sobre las alegadas amenazas de muerte para que las trabajadoras desistan de su organización sindical. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se sancione a los culpables de las agresiones y para que se brinde protección a los trabajadores amenazados.*

Recomendaciones del Comité

930. *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 en el marco del trámite de sanción iniciado contra la empresa Servicios San José S.A. de C.V. se impongan sanciones suficientemente disuasorias a la empresa a fin de que ésta permita que sus trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos sindicales poniendo fin de inmediato a toda acción antisindical contra los dirigentes y afiliados a SETRASSAJO y para que se los reintegre sin demora con el pago de los salarios caídos y una indemnización apropiada. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y*
- b) *el Comité urge también al Gobierno a que se realice sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de agresiones a trabajadores de SETRASSAJO por parte de la seguridad privada de la empresa y sobre las alegadas amenazas de muerte para que las trabajadoras desistan de su organización sindical. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se sancione a los culpables de las agresiones y para que se brinde protección a los trabajadores amenazados.*

CASO NÚM. 2514

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

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por

- **la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y**
- **el Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador (SITRAEBES)**

Alegatos: despidos de dirigentes sindicales como consecuencia de la constitución de un sindicato en la empresa Baterías de El Salvador y otros actos antisindicales, como por ejemplo el ofrecimiento de dinero o presiones para que los trabajadores renuncien a su afiliación sindical y amenazas de despido

931. La queja figura en una comunicación conjunta de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y del Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador (SITRAEBES) de fecha 23 de agosto de 2006. Estas organizaciones enviaron informaciones complementarias por comunicación de fecha 4 de octubre de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 23 de noviembre de 2006.

932. El Salvador 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 los querellantes

933. En su comunicación de fecha 23 de agosto de 2006 la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS) y el Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador (SITRAEBES) alegan que, debido a la persistencia de repetidas violaciones a los derechos laborales y de problemas de salud debido a fallas en los programas de seguridad industrial, un grupo de 36 trabajadores decidieron formar un sindicato en la empresa Baterías de El Salvador, cuya planta de ensamblaje se encuentra ubicada en San Juan Opico y en la que laboran aproximadamente 800 trabajadores.
934. Cabe señalar que, la confederación sindical CSTS apoyó desde el principio todo este esfuerzo de los trabajadores de Baterías de El Salvador, S.A. de C.V. y el 28 de enero de 2006 se constituyó el sindicato, precisamente un fin de semana porque la empresa había amenazado con despedir a tres trabajadores que estaban preparando la campaña de afiliación.
935. Las organizaciones querellantes señalan que la asamblea de constitución del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Baterías de El Salvador, se llevó a cabo el 28 de enero de 2006 y se eligió a Rafael Méndez como presidente provisional y a Salvador Mejía vicepresidente provisional. La documentación fue presentada en regla el lunes 30 de enero de 2006 al Ministerio de Trabajo incluyendo el acta de constitución, los estatutos y la lista de los constituyentes. Ese día, 30 de enero de 2006, empezaron los despidos de los fundadores del sindicato. Arnulfo Cáceres, uno de los constituyentes, fue despedido bajo el argumento de ser ineficiente. El 31 de enero informan a Salvador Mejía que el 15 de febrero es su último día de trabajo. El 2 de febrero de 2006 son despedidos los siguientes constituyentes: Juan Antonio Pulunto, Melvin Alvarado y José Roberto Blanco, también fundadores.
936. El 4 de febrero de 2006, el Ministerio de Trabajo entregó oficialmente a la empresa la nómina de los constituyentes del sindicato SITRAEBES. A partir de esta fecha, la empresa comienza a llamar uno por uno de los constituyentes, para ofrecerles dinero a cambio de la firma de su renuncia.
937. El 8 de febrero de 2006 la empresa llamó a Rafael Cáceres para ofrecerle dinero. Se supo por otras personas que a él le ofrecieron más de lo que le correspondía como prestación por el tiempo de servicio prestado. El lo tomó y no volvió a llegar a la empresa. La empresa le hizo firmar su renuncia irrevocable con fecha 28 de febrero, queriendo de esta manera anular su participación en la constitución del sindicato. Representantes de la empresa comenzaron a pedir renuncias firmadas, las cuales alteraban en forma burda al borrar con líquido corrector la fecha original de la firma y sustituirla por la del 29 de enero. Ese mismo día fueron despedidos los siguientes constituyentes: Armando de Jesús Bojorquez, Porfirio Pérez Saldaña y Juan de Dios Sánchez. La empresa contrató los servicios de un abogado que es uno de los reconocidos abogados antisindicales en el medio salvadoreño y ya en varias denuncias ante organismos internacionales, se ha señalado su participación en diversos casos.
938. Las organizaciones sindicales señalan que de los 36 constituyentes, ocho aceptaron el dinero, incluido Rafael Méndez, presidente provisional del sindicato. Después de llamar a 12 personas más para ofrecerles lo mismo y darse cuenta que los trabajadores no aceptaban, la empresa paró de ofrecer dinero, pero siguió buscando mecanismos para despedir bajo coacción y hacer firmar la renuncia a constituyentes del sindicato.

- 939.** El 15 de febrero de 2006, Salvador Mejía (vicepresidente), quien estaba ejerciendo el cargo de presidente provisional, fue despedido aduciendo ineficiencia de su parte. En ese momento, de los fundadores, había 11 despedidos y todavía 13 en la fábrica. Se presentaron demandas ante el Ministerio de Trabajo y se solicitaron inspecciones. El Ministerio no respondió sino muchos días después. La empresa empezó a amenazar a los 13 afiliados que todavía trabajaban con despedirlos sin pagarles indemnización.
- 940.** El 16 de marzo de 2006, los trabajadores afiliados a SITRAEBES hicieron una protesta pacífica frente a la empresa, denunciando la situación y pidiendo el reinstalo de los despedidos. La empresa declaró que esas personas que protestaban no trabajaban en la empresa. Llegó la policía diciendo que ellos no eran trabajadores de la empresa y que estaban bloqueando la entrada de la empresa; afortunadamente, los hechos no llevaron a ningún tipo de violencia.
- 941.** El 17 de marzo de 2006, la empresa anunció que iba a dar «vacaciones» a todos los trabajadores constituyentes y los que participaron en la protesta del día anterior. Las vacaciones las otorgaron conforme al tiempo que cada uno tiene de trabajar en la empresa, y fueron dadas además, a partir de ese día, aunque comenzaban a ser contadas desde el 20 de marzo. Los trabajadores sospecharon que esos tres días podrían dar espacio a que la empresa pudiera alegar abandono de trabajo. Ante esta situación SITRAEBES acudió nuevamente al Ministerio de Trabajo a solicitar una inspección por esta anomalía.
- 942.** El 19 de marzo de 2006, el Ministerio de Trabajo hizo una inspección. La empresa ante la situación decidió que iba a pagar los tres días (17, 18 y 19 de marzo) fuera de las vacaciones. La empresa dijo que otorgó vacaciones alegando que no tenía materia prima. El sindicato interpuso más demandas ante las medidas discriminatorias.
- 943.** Los días 20 y 27 de marzo de 2006, los trabajadores fueron a cobrar el pago de las vacaciones. La empresa empezó a exigir que para pagarles las vacaciones tenían que firmar un recibo sin ningún concepto y como trabajadores de Baterías Record, cuando esa es la marca de baterías que se produce, y no el nombre de la empresa. Los trabajadores rechazaron la firma de este documento pues podría ser utilizado como aceptación de pago de indemnización.
- 944.** El 3 de abril de 2006, el Ministerio de Trabajo otorgó la personería jurídica de SITRAEBES y el 9 de abril se celebró la primera asamblea general de SITRAEBES, y se eligió la primera junta directiva; se elige como secretario general a Douglas Guardado, como secretario de organización a Guillermo Antonio Zaravia, como secretario de conflictos a José Nicandro Cerón y como segundo secretario de conflictos a Arístides Zelaya. El 10 de abril, la empresa anuncia que los que se fueron de vacaciones estaban despedidos desde esa fecha (20 de marzo) y no les dejan entrar en la empresa. El 11 de abril, la empresa despidió de hecho a seis personas más justificando que el contrato había cesado. La empresa pretendió no saber nada de la obtención de la personería jurídica del sindicato. El sindicato intentó hablar con el gerente de la planta diciendo que, como sindicato, querían arreglar la situación de los despedidos; el gerente se negó a hablar con ellos señalando que no tenía poder ni estaba autorizado para hacer arreglos con el sindicato.
- 945.** El 12 de abril de 2006, los trabajadores realizaron una nueva acción frente a la empresa para protestar por los despidos y para informar de la situación a los demás trabajadores. Representantes de la empresa llevaron un autobús e hicieron subir a los trabajadores que apoyaban la protesta; luego los llevaron a una gasolinera cercana; ahí esos representantes dijeron a los trabajadores que los que organizaban la protesta ya no eran trabajadores de la empresa. Los organizadores de la actividad estuvieron presentes en la entrada de la fábrica todo el día.

- 946.** Las organizaciones querellantes subrayan que desde mediados de abril hasta agosto, los despedidos han interpuesto una serie de denuncias y demandas ante el Ministerio de Trabajo. Este finalmente entregó el 14 de agosto de 2006 las certificaciones de las inspecciones realizadas en Baterías de El Salvador el 3 de abril de 2006, plazo que denota claramente el retraso extremadamente excesivo para dar a los representantes de los trabajadores los instrumentos legales tales como actas certificadas, que les permiten continuar con sus procedimientos legales en búsqueda de solución a sus demandas. Es de hacer notar también, que la empresa recibió la recomendación desde el 15 de marzo, de reinstalar en sus puestos de trabajo a todos los fundadores del sindicato SITRAEBES en el marco de las recomendaciones de la inspección especial desarrollada específicamente para este tema. El mismo Ministerio de Trabajo comprobó que esta recomendación había sido ignorada e inició el trámite de multa; las actas certificadas de las inspecciones de 15 de marzo fueron entregadas a los trabajadores cinco meses después, el 14 de agosto de 2006. En una nueva inspección del Ministerio de Trabajo, el 13 de junio, se comprobó que las recomendaciones de reinstalo de los directivos sindicales no fueron cumplidas. Por tanto, SITRAEBES solicitó por escrito al Ministerio de Trabajo, el 7 de junio, que informara a la Fiscalía General de la República de la existencia de delito de «discriminación laboral» tipificado en el Código Penal en su artículo 246. Hasta ahora, el Ministerio de Trabajo no ha informado de dicho delito a la Fiscalía General de la República, lo que es interpretado por las organizaciones querellantes como otro delito, «omisión de aviso» tipificado también por el Código Penal.
- 947.** El 31 de julio de 2006, Baterías de El Salvador realizó una indemnización a todo el personal de la empresa con el objetivo claro de realizar una precarización del empleo y trasladar los trabajadores a diez empresas diferentes de Baterías de El Salvador.
- 948.** Existe una clara omisión muy grave de parte del Ministerio de Trabajo de sus responsabilidades, dado que a petición del sindicato, el 31 de julio se presentaron sus representantes pero sólo unos momentos y se conformaron con la explicación del abogado de la empresa de que todo estaba bien y que dicha medida beneficiaría a los trabajadores. El Ministerio, omitió verificar si las al menos seis de las sociedades a las que se ha trasladado a los trabajadores de Baterías de El Salvador se encuentran registradas en debida forma, si tienen reglamentos internos de trabajo y si están autorizadas por los ministerios competentes para funcionar como sociedades que contratan trabajadores y llevar a cabo una industria de baterías; si los trabajadores estaban recibiendo lo que debería corresponder por su tiempo de servicio, y si los nuevos contratos no han desmejorado la antigüedad y las prestaciones de los trabajadores.
- 949.** Como agravante de lo anterior, es necesario decir, que el sindicato SITRAEBES solicitó al Ministerio de Trabajo, el 14 de julio, una inspección especial, pidiéndole que verificara todas estas preocupaciones ya que para entonces la indemnización masiva ya no era sólo un rumor. Esta inspección se llevó a cabo el 25 de julio; en la misma, también se trataba de indagar el porqué de condiciones de trabajo abusivas y actos de intimidación antisindical. El Ministerio de Trabajo no llegó a culminar dicha inspección. Esto dio a la empresa el tiempo necesario para llevar a cabo sus planes de indemnización masiva y traslado de todos los trabajadores bajo nuevas sociedades.
- 950.** Las organizaciones querellantes enviaron diversos anexos en su comunicación de fecha 4 de octubre de 2006, incluidas actas de inspección de trabajo.

B. Respuesta del Gobierno

- 951.** En su comunicación de fecha 23 de noviembre de 2006, el Gobierno declara que el 29 de marzo de 2006, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social resolvió favorablemente la solicitud de personalidad jurídica presentada por los trabajadores del Sindicato de

Trabajadores de Baterías de El Salvador, S.A. de C.V. (SITRAEBES), habiéndoseles concedido además de la personalidad jurídica, la inscripción de su junta directiva y la extensión de las credenciales correspondientes, que les acreditan como directivos sindicales.

- 952.** En relación a los alegatos sobre violación de los derechos sindicales y específicamente sobre las represalias tomadas por representantes de la empresa contra los miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador, S.A. de C.V., al haber despedido sin causa justificada a los miembros de la junta directiva y a afiliados, el Gobierno declara que la parte querellante acudió en busca de tutela jurídica a la Dirección General de Trabajo, con el propósito de hacer uso del mecanismo de la conciliación. En tal sentido, la Dirección de Trabajo citó a la representación patronal a fin de buscar un arreglo conciliatorio tendente a la reincorporación a sus labores de los trabajadores despedidos injustificadamente, y el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono. Ante los negativos resultados obtenidos en las audiencias conciliadoras realizadas, y por los argumentos de la representación patronal de desconocer la existencia de un sindicato y la calidad de directivos sindicales y afiliados que tenían los trabajadores despedidos, la parte querellante solicitó la realización de inspecciones de trabajo en la empresa en cuestión, con el objeto de que a través de la inspección se constatará la violación a los artículos 248 y 214 del Código del Trabajo.
- 953.** El Gobierno añade que, al realizar las respectivas inspecciones desde el 7 de febrero de 2006, se constató que la empresa Baterías de El Salvador había infringido los artículos antes mencionados, al haber despedido sin causa justificada a los 11 directivos sindicales y a un grupo de afiliados, habiéndose puntualizado además los salarios no devengados por causa imputable al patrono; por ello se procedió a tramitar el correspondiente proceso de imposición de multa. Es importante destacar que no obstante los sindicalistas directivos sindicales no habían sido reincorporados a sus lugares de trabajo, la empresa les seguía cancelando los salarios dejados de devengar por causa imputable al patrono, en la forma y cuantía, del mismo modo como se habían venido cancelando cuando laboraban en la empresa.
- 954.** No obstante lo anterior, el Gobierno señala que el 28 de septiembre de 2006, se realizó una nueva inspección en la empresa Baterías de El Salvador, S.A. de C.V., en la cual se constató que el 31 de julio de 2006, la empresa indemnizó en legal forma a todo el personal operativo que aún laboraba para dicha empresa, habiendo presentado los trabajadores las respectivas hojas de renuncia al contrato de trabajo, autenticadas por notario y los cálculos de prestaciones respectivas.
- 955.** El Gobierno precisa que, a pesar de haber realizado la labor de cumplimiento en la vía administrativa, la parte querellante tiene el derecho a ejercer la vía judicial en demanda de tutela jurídica para hacer valer sus derechos laborales violentados, tal y como se les ha manifestado oportunamente.
- 956.** Finalmente, el Gobierno reitera categóricamente que el Ministerio de Trabajo no ha dejado de brindar la tutela jurídica solicitada por la parte querellante, y que sus intervenciones han sido apegadas a lo que la ley manda hacer.

C. Conclusiones del Comité

- 957.** *El Comité observa que en la presente queja las organizaciones querellantes han alegado el despido de 11 fundadores del Sindicato de Trabajadores de Baterías de El Salvador (SITRAEBES), el despido de otro grupo de trabajadores, ofertas de dinero a los fundadores para que renuncien al sindicato (ocho de ellos las habrían aceptado), amenazas de despido a los que no renunciaron a su afiliación sindical, injerencias de la empresa en los actos de protesta de los trabajadores y la ejecución por parte de la empresa en sus planes de indemnización masiva a todos los trabajadores para trasladarlos a diez sociedades distintas*

y liquidar así el sindicato SITRAEBES (según actas de la inspección de trabajo, la empresa Baterías de El Salvador celebró contratos de prestación de servicios con diez empresas distintas que contrataron a anteriores trabajadores de Baterías de El Salvador). Las organizaciones querellantes señalan que el sindicato fue constituido por 36 trabajadores y que la empresa cuenta con unos 800 trabajadores.

- 958.** El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales 1) la Dirección de Trabajo buscó un arreglo conciliatorio para la reincorporación de los trabajadores despedidos y el pago de los salarios no pagados por causa imputable al patrono; 2) la inspección de trabajo constató que la empresa había infringido el Código del Trabajo al haber despedido sin causa justificada a 11 directivos sindicales y a un grupo de afiliados; 3) se tramitó el correspondiente proceso de imposición de multa; 4) los dirigentes sindicales despedidos siguieron percibiendo sus salarios aun estando despedidos; 5) el 31 de julio de 2006, la empresa indemnizó en forma legal a todo el personal operativo que laboraba en ella y presentó a la inspección de trabajo las hojas de renuncia de los trabajadores (a sus contratos de trabajo) y los cálculos de las prestaciones respectivas, y 6) el sindicato tiene el derecho de ejercer la vía judicial para hacer valer sus derechos.
- 959.** El Comité deplora el despido de numerosos sindicalistas por la empresa Baterías de El Salvador a raíz de la constitución del sindicato así como las demás prácticas antisindicales mencionadas por las organizaciones querellantes para que los afiliados renunciaran a su afiliación sindical (a lo que el Gobierno no ha respondido; en un acta de la inspección de trabajo facilitada por las organizaciones querellantes se señala sin embargo que la mayoría de los trabajadores entrevistados negaron amenazas de despido o de inclusión en listas negras por razón de afiliación sindical) y que incluyen amenazas de despido, ofrecimiento de dinero para que los sindicalistas renuncien a su afiliación sindical e injerencias de la empresa en actos de protesta de los trabajadores. A este respecto, el Comité desea reiterar sus conclusiones sobre casos anteriores relativos a El Salvador [véase por ejemplo 344.º informe, caso núm. 2423, párrafo 938] en las que declaró lo siguiente:

El Comité debe constatar una vez más que el presente caso muestra que el ejercicio de los derechos sindicales, se trate del de constituir organizaciones sindicales o del de disfrutar de una protección adecuada y eficaz contra los actos de discriminación antisindical, no está asegurado ni en la legislación cuyas multas no parecen tener efectos disuasorios, ni en la práctica. El Comité reitera sus recomendaciones anteriores y recuerda nuevamente al Gobierno que la cooperación técnica de la OIT está a su disposición en la preparación de la futura legislación sindical. El Comité considera que, entre otros puntos, la nueva legislación debería garantizar sin restricciones el derecho de constituir sindicatos y que los procedimientos en caso de discriminación antisindical sean rápidos y efectivos, previéndose sanciones suficientemente disuasivas.

- 960.** El Comité observa que la cuestión del reintegro de los sindicalistas despedidos ya no se plantea en el presente caso en la medida en que, según el Gobierno, todo el personal operativo que seguía trabajando en la empresa aceptó renunciar a su contrato de trabajo con el pago de las prestaciones laborales y trasladarse a diez empresas distintas. El Comité pide sin embargo al Gobierno que le comunique las sanciones que se impongan a la empresa Baterías de El Salvador por vía administrativa o judicial por violación de los derechos sindicales consagrados en la legislación y que le indique si se ha informado de los hechos a la Fiscalía General de la República como han solicitado las organizaciones querellantes, así como que le mantenga informado al respecto y que confirme que todos los sindicalistas despedidos, además de los salarios caídos (que según el Gobierno y la documentación de los querellantes recibieron efectivamente), recibieron las indemnizaciones legales por despido.

961. *Por último, en lo que respecta a los alegados retrasos del Ministerio de Trabajo en su actuación o en la entrega a las organizaciones sindicales de las actas de la inspección de trabajo, el Comité observa que el Gobierno señala que no ha dejado de brindar la tutela jurídica solicitada por la parte querellante y que sus intervenciones han sido apegadas a la ley.*
962. *Dado el carácter general de estas declaraciones y los diferentes alegatos precisos de los querellantes relativos a retrasos, en particular retrasos hasta cinco meses en materia de entrega de actas de la inspección de trabajo, el Comité pide al Gobierno que se asegure en el futuro de que las actas de la inspección de trabajo sean entregadas sin demora a las empresas y organizaciones sindicales concernidas.*

Recomendaciones del Comité

963. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) *deplorando el carácter gravemente antisindical de los despidos de sindicalistas del sindicato SITRAEBES, el Comité pide al Gobierno que le comunique las sanciones que se impongan a la empresa por vía administrativa o judicial por la violación de los derechos sindicales consagrados en la legislación constatados por la inspección de trabajo y que le indique si se ha informado de los hechos a la Fiscalía General de la República como han solicitado las organizaciones querellantes, así como que le mantenga informado al respecto y que confirme que todos los sindicalistas despedidos recibieron las indemnizaciones legales por despido;*
 - b) *constatando una vez más que el presente caso muestra que el ejercicio de los derechos sindicales, se trate del de constituir organizaciones sindicales o del de disfrutar de una protección adecuada y eficaz contra los actos de discriminación antisindical, no está asegurado ni en la legislación cuyas multas no parecen tener efectos disuasorios, ni en la práctica, el Comité reitera sus recomendaciones anteriores y recuerda nuevamente al Gobierno que la cooperación técnica de la OIT está a su disposición en la preparación de la futura legislación sindical. El Comité considera que, entre otros puntos, la nueva legislación debería garantizar sin restricciones el derecho de constituir sindicatos y que los procedimientos en caso de discriminación antisindical sean rápidos y efectivos, previéndose sanciones suficientemente disuasivas, y*
 - c) *el Comité pide al Gobierno que se asegure en el futuro de que las actas de la inspección de trabajo sean entregadas sin demora a las empresas y a las organizaciones sindicales concernidas.*

CASO NÚM. 2475

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

**Queja contra el Gobierno de Francia
presentada por
el Sindicato de Catedráticos («Agrévés»)
de la Enseñanza Superior (SAGES)**

Alegatos: la organización querellante alega que el decreto núm. 2004-836, relativo a la modificación del procedimiento civil, por el que se modifica el Código del Trabajo, impone la obligación de estar representado por un abogado para recurrir en casación en materia judicial, lo cual le priva del derecho a representar a sus miembros y menoscaba el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente su administración y sus actividades

964. La queja se presenta mediante una comunicación del Sindicato de Catedráticos («Agrévés») de la Enseñanza Superior (SAGES) con fecha 9 de marzo de 2006. Esta organización presentó informaciones complementarias por comunicación de 10 de abril de 2007.
965. El Gobierno de Francia ha respondido mediante sendas comunicaciones con fecha 24 de mayo de 2006 y 14 de marzo de 2007.
966. Francia 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

967. El SAGES es un sindicato profesional fundado en Marsella (Francia) el 13 de enero de 1996. Sus estatutos actuales se aprobaron el 23 de mayo de 2003. Desde su creación, el SAGES ha gozado sin interrupción del carácter de sindicato representativo para presentarse a las elecciones profesionales. Entre otras particularidades, el SAGES privilegia la acción jurisdiccional frente a otros medios de acción para la defensa de los intereses tanto colectivos como individuales. Además, el SAGES ha iniciado numerosas acciones ante los tribunales, ya sea en su nombre o en interés de trabajadores concretos.
968. El SAGES señala que, en el *sector privado*, el contencioso en la relación de trabajo es competencia, en primera instancia, de la jurisdicción de trabajo, en apelación, de la Sala de lo Social del Tribunal de Apelación, y en casación, de la Sala de lo Social del Tribunal de Casación. A tenor del artículo R. 516-5 del Código del Trabajo, «[l]as personas habilitadas para asistir o representar a las partes en materia laboral son (...) los delegados permanentes o no permanentes de las organizaciones sindicales o patronales (...)». Según ese mismo artículo, «[e]l empresario podrá igualmente ser asistido o representado por un miembro de la empresa o del establecimiento». Las normas de asistencia y representación son las

mismas en apelación que en primera instancia. En lo que atañe a la casación, el artículo R. 517-10 del Código del Trabajo disponía, hasta la entrada en vigor del decreto impugnado, «[que, en] materia laboral, el recurso de casación se interpondrá, se sustanciará y se resolverá por los cauces del procedimiento sin abogado habilitado para actuar ante el *Conseil d'Etat* y ante la *Cour de cassation*». El decreto núm. 2004-836, de 20 de agosto de 2004, relativo a la modificación del procedimiento civil (decreto núm. 2004-836 de 20 de agosto de 2004) deroga el artículo R. 517-10 del Código del Trabajo. El SAGES destaca que, con anterioridad a su derogación, los trabajadores podían ser asistidos y representados por los delegados sindicales. Además, en casación, el sindicato querellante estaba dispensado del ministerio de abogado por su calidad de empleador. Por consiguiente, el sindicato querellante tenía calidad para asistir y representar ante la jurisdicción de trabajo no sólo a sus propios afiliados, sino también a todos los trabajadores que solicitaran su intervención, ya fuera en primera instancia, en apelación o en casación, puesto que el derecho constitucional francés establece que «todos los hombres pueden defender sus derechos y sus intereses mediante la acción sindical». Al derogar el artículo R. 517-10 del Código del Trabajo, el Poder Ejecutivo ha descartado la posibilidad de que los trabajadores puedan ser asistidos o representados en casación por los sindicatos, y de que estos últimos puedan defender ellos mismos sus intereses como empleadores o asistir y representar a los trabajadores en casación.

- 969.** En cuanto a los contenciosos de la relación de trabajo relativos a los *funcionarios con cargo en la administración*, el SAGES indica que éstos no son competencia del orden judicial, sino del administrativo (tribunales administrativos en primera instancia, juzgados administrativos de apelación en apelación, Consejo de Estado en casación). Ante las jurisdicciones administrativas, no cabe la posibilidad de ser asistido o representado por un delegado sindical; esta diferencia con el procedimiento de tipo laboral no impide la asistencia sindical en primera instancia y en apelación, en la medida en que el funcionario está dispensado del ministerio de abogado y en que el procedimiento es escrito, si bien es radical en casación, donde el ministerio de abogado es obligatorio en materia administrativa pero no en materia judicial (hasta la publicación del decreto impugnado). Cuando entró en vigor el decreto cuestionado, el SAGES tenía intención de ejercer una acción con miras a armonizar el régimen de casación administrativa con el de casación laboral, basándose fundamentalmente en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Por consiguiente, la reforma de la casación en materia laboral tuvo asimismo como consecuencia la privación de la posibilidad de que el sindicato querellante pudiera lograr la retirada en casación de la obligación del ministerio de abogado en los litigios que enfrentan a los funcionarios con su empleador (Estado, administración territorial o centro público).
- 970.** El sindicato querellante ha ejercido un recurso de anulación del decreto por el que se deroga la dispensa del ministerio de abogado en materia laboral (adjunto a la queja). El Consejo de Estado francés era competente, en primera y última instancia, para decidir sobre el recurso de anulación. El recurso del SAGES incluía numerosas consideraciones de hecho y de derecho, tanto en cuanto al fondo del litigio como a la admisibilidad de su acción. Lo mismo sucede con los documentos de réplica (adjuntos a la queja). El Sr. Denis Roynard, presidente del SAGES, también ha interpuesto un recurso de anulación en su propio nombre, a través de una demanda que contiene los mismos medios. El caso aún estaba pendiente de examen ante el Consejo de Estado en el momento en que se presentó la queja.
- 971.** En su fallo de 18 de mayo de 2005, el Consejo de Estado desestimó el recurso del SAGES al considerar «que la disposición impugnada no supone en sí misma ningún menoscabo de los derechos de los que los agentes afectados gozan en virtud de sus estatutos, ni de las prerrogativas del cuerpo al que pertenecen, como tampoco de las condiciones de ejercicio de sus funciones», «que, por consiguiente, el Ministro de Justicia dispone de bases

jurídicas suficientes para concluir que el sindicato querellante no tiene interés, y por tanto, calidad, para solicitar la anulación de la disposición reglamentaria impugnada», y «que, por los motivos expuestos, la demanda no puede admitirse y debe desestimarse» (documento adjunto). El SAGES considera que la actuación del Gobierno constituye una vulneración de la libertad sindical. En particular, el SAGES hace referencia a los artículos 3, 8, 2) y 11 del Convenio núm. 87, así como a determinadas disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Por comunicación de fecha 10 de abril de 2007, el SAGES informa al Comité que la Confederación General del Trabajo (CGT) ha recurrido también ante el Consejo de Estado francés para obtener la misma abrogación y al igual que con respecto al SAGES su recurso ha sido desestimado tras un examen en cuanto al fondo.

- 972.** En su demanda dirigida al Consejo de Estado, el SAGES pretendía: 1) defender el derecho de los catedráticos («agrégés») a poder ser asistidos y representados por un delegado sindical ante el Tribunal de Casación en materia laboral, si procediera, independientemente de que el delegado perteneciera o no al SAGES — donde intervenían, en particular, la libertad de elección de los catedráticos («agrégés») afectados y la libertad de escoger libremente a su defensor sindical; 2) defender su propio derecho a poder asistir y representar a los trabajadores ante el Tribunal de Casación en materia laboral, se tratara o no de catedráticos (agrégés) — donde intervenía la libertad del sindicato para definir su objeto y su ámbito de intervención; y 3) ver reconocida su calidad de posible empleador, luego su libertad de poder emplear a trabajadores a su servicio — donde intervenía la libertad del sindicato para organizarse a su libre albedrío. Por consiguiente, el Estado defensor ha menoscabado la libertad sindical en relación con los tres aspectos citados. A estos tres aspectos se añade un cuarto, que es la discriminación de trato en relación con la libertad sindical de la que ha sido víctima el sindicato querellante. Estas cuestiones se desarrollan más adelante.
- 973.** El SAGES alega el menoscabo de la libertad sindical de los catedráticos asignados a centros de enseñanza privada, puestos a disposición o cedidos provisionalmente a una institución de derecho privado, si bien siguen perteneciendo al cuerpo de catedráticos. El fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 disuade de convertirse en miembros del SAGES a los catedráticos afiliados, o que deseen afiliarse o acudir al SAGES, y que están en situación de poder o deber recurrir a la jurisdicción de trabajo para defender sus derechos frente a la institución de derecho privado para la cual trabajan o han trabajado. El fallo impide que el SAGES, *de facto* y *de jure*, les asista o represente en materia laboral, y ello no sólo en casación, sino también en primera instancia y en apelación, ya que la formulación general del fallo no limita el ámbito de actuación del SAGES a la casación. Por estos motivos, el empleador podría oponer, en primera instancia y en apelación, la decisión del Consejo de Estado a un trabajador asistido y defendido por un delegado del SAGES. El fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 rechaza pues la posibilidad de que los catedráticos asignados a centros privados (en particular, mediante un «contrato de asociación» con el Estado), así como aquellos puestos a disposición o cedidos provisionalmente a una institución de derecho privado, recurran al SAGES para que les asista y les represente en los litigios que les enfrentan a estos empleadores de derecho privado. Además, descarta la posibilidad de que les sean reembolsados los gastos de consulta sindical relativa a la defensa judicial de sus intereses. No obstante, la jurisprudencia nacional establece de forma expresa e inequívoca que los profesores que se encuentran en las situaciones previstas *supra* pueden recurrir a las jurisdicciones laborales, y después al Tribunal de Casación, para hacer valer sus derechos.
- 974.** Según el SAGES, el artículo primero del Convenio núm. 98 también es aplicable en la causa presente. Establece que la protección de los trabajadores «contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»

«deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto» «perjudicarlo [...] a causa de su afiliación sindical». El SAGES precisa además que Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) es parte integrante del derecho interno, y que las restricciones a la libertad de los trabajadores para afiliarse al SAGES o al carácter efectivo y eficiente de dicha libertad no están «previstas por la ley» ni constituyen «medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos» (artículo 11, 2) del CEDH).

- 975.** El SAGES alega que las consecuencias del fallo del Consejo de Estado superan el ámbito exclusivo del Tribunal de Casación, puesto que el motivo decisorio que fundamenta su interpretación se aplica también a los casos llevados ante los tribunales laborales y las salas de lo social de los tribunales de apelación. El fallo del Consejo de Estado cercena la libertad de los trabajadores de poder recurrir al SAGES y la del SAGES de poder asistir y representar a los trabajadores ante las jurisdicciones laborales en mayor medida de lo dispuesto en el decreto impugnado, habida cuenta de la autoridad que revisten los fallos del Consejo de Estado, sobre todo (pero no exclusivamente) ante los tribunales laborales (primera instancia), constituidos por jueces no profesionales que no están familiarizados con las sutilezas ligadas a los efectos relativos y absolutos relacionados con las cuestiones de la autoridad de cosa juzgada.
- 976.** El SAGES indica asimismo que las libertades y derechos invocados traen aparejada la libertad del sindicato querellante para actuar como empleador y para hacer que el juez nacional tome en consideración dicha calidad de empleador.
- 977.** El SAGES considera que se ha vulnerado su derecho a que su causa sea vista en materia de libertad sindical. No cabe duda de que, salvo si la ley se vaciara de todo contenido que no fuera simbólico, no puede concebirse la libertad de los sindicatos para organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción sin que las organizaciones a las que dichos trabajadores convierten en mandatarias dispongan de instrumentos jurídicos de acción colectiva capaces de garantizar, en un Estado democrático, la protección de dicha libertad, instrumentos que lógicamente incluyen en primer lugar la acción jurisdiccional. En su compromiso por respetar esta libertad, tanto en su legislación como en el modo de aplicación de la misma, los Estados no deberían conformarse con un reconocimiento puramente formal de dicha libertad, sino que deben incluir además el respeto de los medios de acción que garantizan su ejercicio, sobre todo y en especial la acción jurisdiccional. Esto proviene en particular de las disposiciones del PIDCP que, al igual que el CEDH, tiene «por objeto proteger derechos no teóricos o ilusorios, sino concretos y efectivos» (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 9 de octubre de 1979, Airey c. Irlanda, párrafo 24). El Comité de Derechos Humanos dictaminó que «el hecho de que la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones se limite a las presentadas por individuos, o en nombre de éstos (artículo 1 del Protocolo Facultativo), no impide que un individuo alegue que una acción u omisión que atañe a una persona jurídica o entidad similar equivale a una violación de sus propios derechos» (párrafo 6 de la Observación general núm. 31 relativa al artículo 2 del Pacto: Naturaleza de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto: 21 de abril de 2004, CCPR/C/74/CRP.4/Rev.6). En este caso, el SAGES se considera legitimado y con bases suficientes para prevalecerse ante la OIT de las acciones u omisiones del Estado defensor denunciadas por la presente, y no sólo de aquellas que le afectan como sindicato, sino también de las que afectan a los derechos e intereses de sus afiliados puestos a disposición de centros de enseñanza privada, incluidas las acciones u omisiones relacionadas con los derechos reconocidos en los artículos 2 (derecho a un recurso efectivo) y 14 (derecho a un juicio justo) del PIDCP.

- 978.** El SAGES alega asimismo el carácter discriminatorio de las vulneraciones de las que ha sido y es víctima el sindicato querellante. El artículo 26 del PIDCP establece que «todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación». En virtud de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la «ley» en cuestión debe entenderse no en sentido orgánico, sino en sentido material.
- 979.** En la especie de la causa, consta, según el SAGES: 1) que las personas, físicas o jurídicas, que pudieran interponer una acción judicial tienen derecho a que un juez administrativo nacional examine el fondo de los decretos que modifican las normas de procedimiento que afectan a las modalidades del ejercicio de dichas acciones judiciales (Consejo de Estado, 17 de diciembre de 2003, «Meyet y otros», adjunto a la queja); 2) que los sindicatos franceses tienen la posibilidad de asistir y representar judicialmente a los trabajadores del sector privado que recurran a ellos, y que la legislación nacional no establece ninguna distinción entre los sindicatos en cuanto a dicha posibilidad; 3) que, por consiguiente, es el Consejo de Estado quien, por su fallo de 18 de mayo de 2005, introdujo distinciones y restricciones en perjuicio del sindicato querellante, y que los estatutos del sindicato no constituirían en ningún caso el fundamento de su decisión, y mucho menos el único fundamento de su decisión, de cuyo caso lamentablemente se trata. El fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 constituye pues una discriminación de trato prohibida en perjuicio del sindicato querellante y una restricción de los derechos reconocidos por las normas citadas de la OIT, el PIDCP, el PIDESC y el CEDH que no obedece a lo dispuesto en los artículos 22, 2) del PIDCP y 11, 2) del CEDH. En la medida en que dichas restricciones, además de no respetar las disposiciones anteriores, afectan al SAGES de manera exclusiva, especial y desproporcionada, habida cuenta de que el Consejo de Estado, en su fallo de 18 de mayo de 2005, cercenó su libertad sindical y la de los profesores por cuya representación y defensa velaba, dichas restricciones tienen carácter discriminatorio, por lo que el fallo impugnado se asemeja al fallo ya citado («Meyet y otros»).
- 980.** El SAGES tenía un interés directo en el asunto sometido al juez nacional, como también tiene un interés directo en el examen y las recomendaciones de la OIT relativos al asunto actual, ya que: 1) como se expone anteriormente, algunos de sus afiliados podrían ser objeto de casación en materia laboral; 2) el empleo de trabajadores por el sindicato está supeditado a la posibilidad de poder defenderse personalmente en casación, habida cuenta de los altos honorarios de los abogados que ejercen exclusivamente ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación (3.000 euros mínimo); 3) la resolución del litigio presentado ante el juez nacional era determinante para poder interponer la acción destinada a obtener la dispensa del ministerio de abogado en casación ante el Consejo de Estado para los litigios de la relación de trabajo que atañen a los funcionarios.
- 981.** El sindicato querellante solicita que los órganos competentes de la OIT dictaminen que el Estado defensor ha menoscabado la libertad sindical, en razón del fallo del juez nacional, por los motivos expuestos anteriormente. El sindicato querellante solicita asimismo reparación por los ataques citados. Esto implica en primer lugar el reconocimiento expreso e inequívoco por parte del Estado defensor del derecho del SAGES a asistir y representar a los trabajadores ante las jurisdicciones laborales, en primera instancia y en apelación. Dicho reconocimiento exige la adopción de una ley o reglamento nuevos o la modificación de los mismos, con el fin de que el Consejo de Estado no pueda reiterar el considerando que dio lugar a la inadmisibilidad de la demanda del SAGES. En cuanto a la asistencia y representación para la casación en materia laboral, convendría, a título principal, que el Consejo de Estado examinara el fondo de la demanda presentada por el Sr. Denis Roynard tomando en consideración las solicitudes y recomendaciones de la OIT, y a título subsidiario, que el Poder Ejecutivo nacional restableciese la dispensa del ministerio de

abogado en casación en materia laboral si el Consejo de Estado declarara inadmisibles estas últimas demandas. Por una parte, corresponde principalmente al juez nacional tomar en consideración las normas de la OIT en el ámbito nacional, pero, por otra, éste debe ceñirse a la interpretación que los órganos de la OIT hacen de dichas normas.

982. El sindicato no cree posible interponer un «recurso de casación en interés de la ley» en el plano nacional para lograr una revisión del fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005. No obstante, si tal recurso fuera viable, si el Gobierno francés tuviera a bien interponerlo y tomar a su cargo todos los gastos procesales, y si el Consejo de Estado respeta la libertad sindical y reconoce el interés del sindicato querellante para actuar, dicho recurso podría constituir un recurso efectivo y adecuado a nivel nacional, siempre que los medios del sindicato se retomaran en sustancia.

B. Respuesta del Gobierno

983. En su comunicación con fecha de 24 de mayo de 2006, el Gobierno señala que el sindicato querellante había recurrido ante el Consejo de Estado el decreto núm. 2004-836, de 20 de agosto de 2004, por el que se modifica el procedimiento civil, en particular lo dispuesto en el artículo 39 por el que se deroga el artículo R. 517-10 del Código de Trabajo, que establece que «en materia laboral, el recurso de casación se instruye y juzga conforme al procedimiento sin ministerio de abogado ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación». Mediante su fallo de 18 de mayo de 2005, el Consejo de Estado ha desestimado la demanda del SAGES arguyendo su inadmisibilidad.

984. En su comunicación del 14 de marzo de 2007, el Gobierno destaca que, en su fallo de 6 de abril de 2006, el Consejo de Estado se pronunció sobre la legalidad interna del citado decreto de 20 de agosto de 2004, por el que se modifica el procedimiento civil, tras un recurso interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT) con miras a la anulación por exceso de poder de los artículos 8, 24, 25, 28, 29, 39, 40, 41, 42 y 43 del decreto de 20 de agosto de 2004. El Consejo de Estado desestimó la demanda de la CGT y dictaminó que las disposiciones del decreto del 20 de agosto de 2004 eran conformes a las normas nacionales e internacionales invocadas.

985. En su queja al Comité, el SAGES sostiene que la actuación del Estado francés es constitutiva de vulneración de la libertad sindical, en el sentido en que impide que los catedráticos puedan ser asistidos y representados por un delegado sindical ante el Tribunal de Casación en materia laboral y, por tanto, constituye un obstáculo a la libertad de elección de los catedráticos afectados para escoger libremente a su defensor sindical. El artículo 39 del decreto de 20 de agosto de 2004 ha derogado el artículo R. 517-10 del Código del Trabajo, que establecía que, en materia laboral, el recurso de casación se instruye y juzga conforme al procedimiento sin ministerio de abogado ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación. En primer lugar, y a diferencia de lo expuesto por el SAGES, los fallos del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 y 6 de abril de 2006 no impiden en modo alguno al sindicato asistir a sus miembros en primera instancia ante una jurisdicción laboral, y en apelación ante una jurisdicción civil. A continuación, conviene destacar que la acción sindical de una organización sindical no se limita a la defensa judicial de sus afiliados. La huelga (séptimo apartado del Preámbulo a la Constitución de 27 de octubre de 1946) o la negociación colectiva (octavo apartado del Preámbulo citado) son otras modalidades posibles de acción sindical. Por último, la obligación del ministerio de abogado ante el Tribunal de Casación no sería susceptible de constituir por sí misma una vulneración de la libertad sindical. En lo que atañe al establecimiento, por parte del legislador, de un dispositivo de ayuda jurisdiccional, la obligación del ministerio de abogado no menoscaba el derecho de las partes a interponer un recurso efectivo ante un tribunal (CE, 21 de diciembre de 2001, Sr. y Sra. Hofmann, pág. 652). Asimismo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictaminó que el monopolio de los abogados ante

los consejos era conforme a las exigencias de un juicio justo (26 de julio de 2002, Meftah/Francia).

- 986.** El SAGES expone también que la actuación del Estado francés le impide asistir y representar a los trabajadores ante el Tribunal de Casación en materia laboral, sean o no catedráticos, y por consiguiente vulnera la libertad del sindicato para definir su objeto y ámbito de intervención. Conviene recordar al respecto que la ley francesa reserva el monopolio de la representación judicial a los profesionales (artículo 4 de la ley de 31 de diciembre de 1971 relativa a la reforma de determinadas profesiones judiciales y jurídicas para los abogados, artículo 1 de la orden núm. 45-2591 de 2 de noviembre de 1945 relativa al estatuto de los procuradores, orden de 10 de septiembre de 1917 relativa a los abogados ante los consejos y el Tribunal de Casación). Así pues, en materia civil, el ministerio de abogado ante los consejos es, por lo general, obligatorio. El artículo 973 del nuevo Código de Procedimiento Civil estipula que, «salvo disposición en contrario, las partes están obligadas a designar un abogado habilitado para actuar ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación». La propia función del recurso de casación, que pretende «que el Tribunal de Casación censure la disconformidad de la sentencia impugnada con el ordenamiento jurídico» (artículo 604 del nuevo Código de Procedimiento Civil) justifica sin duda la necesidad de acudir a abogados especializados en la técnica del recurso de casación. A escala europea, la directiva núm. 98/5/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 1998, destinada a facilitar el ejercicio permanente de la profesión de abogado en un Estado miembro distinto de aquel en el que se haya obtenido el título, prevé que «con vistas a garantizar el funcionamiento correcto de la administración de justicia, los Estados miembros podrán establecer normas específicas para actuar ante los tribunales supremos, tales como el recurso a abogados especializados» (artículo 5, párrafo 3, 2). A este respecto, cabe destacar que en numerosos Estados de la Unión Europea es obligatorio hacerse representar por un abogado en materia civil, incluida la social, ante la jurisdicción de casación, ya sea por un abogado especializado (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia y Noruega), ya sea por un abogado generalista (España, Reino Unido, Luxemburgo y Portugal).
- 987.** Además, el SAGES sostiene que la actuación del Estado francés impide que se reconozca su calidad de empleador, y por tanto su libertad de poder emplear a trabajadores a su servicio, y que de forma más amplia interfiere en su libertad de organización interna. Los elementos invocados no entrañan en modo alguno una vulneración de la libertad sindical. En efecto, ni el artículo 39 del decreto de 20 de agosto de 2004 ni los dos fallos del Consejo de Estado, de 18 de mayo de 2005 y 6 de abril de 2006, menoscaban en modo alguno la libertad de organización interna del SAGES. Así pues, la circunstancia de que el Consejo de Estado haya desestimado, en su fallo de 18 de abril de 2005 y sobre la base de un examen de legalidad, el recurso interpuesto por el SAGES contra el artículo 39 del decreto de 20 de agosto de 2004 por carecer de interés y calidad para actuar, no afecta bajo ningún concepto a la libertad de organización interna del SAGES.
- 988.** Por último, el SAGES invoca una discriminación de trato respecto a la libertad sindical. La legislación citada no podría constituir una discriminación en perjuicio del SAGES, por tanto que se aplica al conjunto de las organizaciones sindicales y profesionales. De todos estos elementos se desprende que no se puede establecer que haya habido menoscabo de la libertad sindical con arreglo a los alegatos del SAGES.

C. Conclusiones del Comité

- 989.** *El Comité toma nota de que la organización querellante alega que el decreto núm. 2004-836 relativo a la modificación del procedimiento civil, por el que se modifica el Código del Trabajo, impone la obligación de estar representado por un abogado para recurrir en casación en materia judicial, lo cual le priva del derecho a representar a sus miembros y*

menoscaba el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar libremente su administración y sus actividades.

- 990.** *El Comité toma nota asimismo de que el decreto núm. 2004-836 de 20 de agosto de 2004 deroga el artículo R. 517-10 del Código del Trabajo, que establecía que, «en materia laboral, el recurso de casación se instruye y juzga conforme al procedimiento sin ministerio de abogado ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación». Por consiguiente, la representación por abogado en materia laboral (de derecho privado) es obligatoria desde la aprobación del decreto núm. 2004-836. Además, el Comité observa que, en materia administrativa, es obligatoria la representación por un abogado en casación. El Comité toma nota también de que el sindicato querellante interpuso un recurso de anulación del decreto por el que se deroga la dispensa de representación por un abogado en materia judicial, y de que el Consejo de Estado francés era competente, en primera y última instancia, para decidir sobre el recurso de anulación. En su fallo de 18 de mayo de 2005, el Consejo de Estado desestimó el recurso del SAGES al considerar «que la disposición impugnada no supone en sí misma ningún menoscabo de los derechos de los que los agentes afectados gozan en virtud de sus estatutos, ni de las prerrogativas del cuerpo al que pertenecen, como tampoco de las condiciones de ejercicio de sus funciones», «que, por consiguiente, el Ministro de Justicia dispone de bases jurídicas suficientes para concluir que el sindicato querellante no tiene interés, y por tanto, calidad, para solicitar la anulación de la disposición reglamentaria impugnada», y «que, por los motivos expuestos, la demanda no puede admitirse y debe desestimarse». El Comité observa que, según el Gobierno, el Consejo de Estado se pronunció el 6 de abril de 2006 sobre la legalidad interna del decreto tras un recurso interpuesto por la Confederación General del Trabajo y que consideró que el decreto era conforme a las normas nacionales e internacionales invocadas. El Comité constata que el SAGES alega que el fallo del Consejo de Estado menoscaba los derechos de algunos de sus miembros a ser asistidos o representados y el derecho del SAGES a organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, que no se ha tomado en consideración su calidad de empleador, que el Consejo de Estado hubiera debido examinar el fondo y hubiera debido resolver la cuestión de la interpretación de los estatutos acudiendo a un juez judicial, así como que hubo discriminación de trato.*
- 991.** *El Comité observa que las alegaciones del SAGES están dirigidas no tanto contra el decreto impugnado como contra el fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005. El Comité constata que el SAGES alega que el decreto vulnera la libertad sindical de los catedráticos asignados a centros de enseñanza privada, puestos a disposición o cedidos provisionalmente a una institución de derecho privado, ya que rechaza la posibilidad de que dichos trabajadores recurran al SAGES para que les asista y les represente en casación, así como el derecho del SAGES de defender sus intereses como empleador o de asistir y representar a los trabajadores en casación. El SAGES alega también que la formulación general del fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 limita esta posibilidad tanto en primera instancia como en apelación. Según el SAGES, dicho fallo disuade de afiliarse al mismo a los catedráticos afiliados o que deseen afiliarse o acudir al SAGES, y que están en situación de poder o deber recurrir a la jurisdicción de trabajo para defender sus derechos frente a la institución de derecho privado para la cual trabajan o han trabajado. El Comité toma nota de los argumentos del Gobierno según los cuales, a diferencia de lo expuesto por el SAGES, los fallos del Consejo de Estado de 18 de mayo de 2005 y 6 de abril de 2006 no impiden en modo alguno al sindicato asistir a sus miembros en primera instancia ante una jurisdicción laboral, y en apelación ante una jurisdicción civil. El Comité toma nota de que el Gobierno destaca a continuación que la acción sindical de una organización sindical no se limita a la defensa judicial de sus afiliados, y que la huelga y la negociación colectiva son otras modalidades posibles de acción sindical. Por último, el Gobierno señala que la obligación del ministerio de abogado ante el Tribunal de Casación no constituiría en sí misma una vulneración de la*

libertad sindical (cita a este respecto un fallo del Consejo de Estado y una decisión del Tribunal Europeo de Derechos Humanos). Además, el Comité constata que el Gobierno hace hincapié en que la ley francesa reserva el monopolio de la representación judicial a los profesionales y que la propia función del recurso de casación justifica sin duda la necesidad de acudir a abogados especializados en la técnica del recurso de casación. A escala europea, la directiva núm. 98/5/CE prevé que, «con vistas a garantizar el funcionamiento correcto de la administración de justicia, los Estados miembros podrán establecer normas específicas para actuar ante los tribunales supremos, tales como el recurso a abogados especializados» (artículo 5, párrafo 3, 2). El Comité observa que el Gobierno destaca que, en numerosos Estados de la Unión Europea, es obligatorio hacerse representar por un abogado en materia civil, incluida la social, ante la jurisdicción de casación, ya sea por un abogado especializado (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Italia y Noruega), ya sea por un abogado generalista (España, Reino Unido, Luxemburgo y Portugal). El Gobierno pone de relieve que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictaminó que el monopolio de los abogados ante los consejos era conforme a las exigencias de un juicio justo.

- 992.** *El Comité recuerda que su mandato consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre esas materias [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 6]. Al tiempo que recuerda que la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 495], el Comité considera que el límite impuesto a los sindicatos de representar ellos mismos a sus miembros en los recursos de casación, o que el límite impuesto a sus miembros de ser representados por un abogado en lugar de por el sindicato, no constituyen en sí mismos una traba indebida a dicho principio. El Comité estima asimismo que el derecho de los sindicatos a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción no se ve afectado por la imposición de la obligación de representación por un abogado ante los tribunales nacionales. No obstante, el Comité considera que el hecho de imponer una obligación que no existía anteriormente y que conlleva onerosas cargas de representación por un «abogado habilitado a actuar ante el Consejo de Estado y el Tribunal de Casación», es decir, por un abogado especializado, podría inter alia tener como consecuencia la limitación de los recursos interpuestos por los sindicatos o los trabajadores. El Comité reconoce además que dicho decreto podría tener consecuencias sobre el índice de afiliación sindical, ya que, al desaparecer una de las funciones del sindicato, podría mermar el interés de los trabajadores por afiliarse al mismo. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a seguir muy de cerca las consecuencias de dicho decreto, en consulta con las organizaciones sindicales, y, en particular, a velar por que no entrañe consecuencias negativas o indebidamente desequilibradas sobre la capacidad de los sindicatos de representar a sus miembros, en particular facilitando los recursos interpuestos ante el Tribunal de Casación. El Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado al respecto.*
- 993.** *Además, el Comité toma nota del argumento de la organización querellante relativo a la vulneración del derecho a defender ella misma sus intereses como empleadora, y de la respuesta del Gobierno. Considerando su mandato, que recuerda supra, el Comité estima que no tiene competencias para pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con el derecho laboral en general, y no con la libertad sindical. El estatuto de empleador del SAGES no es una cuestión relacionada con la libertad sindical.*
- 994.** *El Comité toma asimismo nota de la alegación de discriminación de trato esgrimida por la organización querellante. Según esta última, el fallo del Consejo de Estado de 18 de mayo*

de 2005 constituye una discriminación de trato en perjuicio del sindicato querellante y una restricción a los derechos reconocidos en las normas de la OIT. El SAGES añade que, en la medida en que dichas restricciones afectan al SAGES de manera exclusiva, especial y desproporcionada, habida cuenta de que el Consejo de Estado, en su fallo de 18 de mayo de 2005, cercenó su libertad sindical y la de los profesores por cuya representación y defensa velaba, dichas restricciones tienen carácter discriminatorio. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno, según la cual la legislación citada no podría constituir una discriminación en perjuicio del SAGES, ya que se aplica al conjunto de las organizaciones sindicales y profesionales. En estas circunstancias, y al tiempo que recuerda que considera que el decreto no implica una vulneración de los principios de la libertad sindical, el Comité estima que no ha habido discriminación en este caso concreto.

Recomendación del Comité

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

El Comité insta al Gobierno a seguir muy de cerca las consecuencias del decreto núm. 2004-836, en consulta con las organizaciones sindicales, y, en particular, a velar por que no entrañe consecuencias negativas o indebidamente desequilibradas sobre la capacidad de los sindicatos de representar a sus miembros, en particular facilitando los recursos interpuestos ante el Tribunal de Casación. El Comité insta al Gobierno a que le mantenga informado al respecto.

CASO NÚM. 2521

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

Queja contra el Gobierno de Gabón presentada por la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL)

Alegatos: la organización querellante alega injerencias en sus actividades, suspensiones de contrato de trabajo, despidos, amenazas, detenciones y encarcelamientos arbitrarios de sindicalistas, así como despidos masivos ilegales so pretexto de razones económicas

996. La presente queja figura en una comunicación de la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) de fecha 25 de agosto de 2006.

997. El Gobierno de Gabón envió sus observaciones en una comunicación de fecha 26 de febrero de 2007.

998. Gabón 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

- 999.** En su comunicación de 25 de agosto de 2006 la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) alega que el Gobierno no respetó sus compromisos y llevó a cabo actos de injerencia en las actividades del sindicato. El sindicato también alega que se efectuaron detenciones y encarcelamientos arbitrarios así como suspensiones de contratos y despidos masivos ilegales.
- 1000.** La organización querellante indica que el Gobierno ha realizado actos tendientes a favorecer a las organizaciones sindicales «estructuradas y sin organización de tipo vertical ni horizontal» y no representativas, concediéndoles los medios financieros para que participen en las conferencias internacionales y demás instituciones de la República, a pesar de que no cuentan con representación en, al menos, dos de las nueve provincias de Gabón.
- 1001.** Asimismo, la organización querellante manifestó que el Gobierno no ha observado las conclusiones del informe general del seminario tripartito relativo a la representatividad de las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores, que tuvo lugar en Libreville el 5, 6 y 7 de octubre de 2004 con la participación del experto de la OIT por expreso pedido del Gobierno de Gabón. Los participantes habían adoptado cuatro recomendaciones entre las que figura la puesta en funciones de una comisión electoral para antes de finales de noviembre de 2004 así como la organización de elecciones sindicales para marzo de 2006. El resultado de ello fue el establecimiento de «intersindicales» que no constituyen estructuras sindicales formales en los términos del Convenio núm. 87.
- 1002.** La CGSL alega la injerencia del Gobierno en sus asuntos internos mediante la decisión de excluir a los miembros de la oficina, que habían sido elegidos de manera regular, y de reemplazarlos en las instituciones nacionales e internacionales, tales como la Conferencia Marítima o la 95.^a reunión de la CIT en 2006.
- 1003.** La organización querellante también señala que el Gobierno ha denunciado, unilateralmente, un acuerdo bipartito relativo a una subvención que aquélla obtuvo mediante negociaciones y que el Gobierno ha realizado una nueva distribución de dicha subvención, en forma discrecional, sin realizar la más mínima concesión.
- 1004.** Asimismo, el Inspector del Trabajo le prohibió a uno de los miembros de la organización querellante, quien se desempeñaba como delegado sindical de la CGSL, que fuese elegido como delegado del personal, a pesar de la voluntad de todos los trabajadores. La organización querellante subraya que la actitud del Inspector del Trabajo constituye una violación de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.
- 1005.** La CGSL también alega la violación por parte del Gobierno de los Convenios núms. 87, 98 y 144 así como de las disposiciones del párrafo 5 del artículo 3 de la Constitución de la OIT, como consecuencia de la designación de los miembros de la asamblea constituyente del Consejo Económico y Social (CES), que se renovó sin ningún criterio objetivo preestablecido, con más de 60 sindicatos, con inclusión de todos los sectores, en un país de menos de 2 millones de habitantes. A juicio de la CGSL, lo más grave es que el CES todavía no dispone de una ley orgánica adaptada a las nuevas disposiciones constitucionales de la república.
- 1006.** En la misma comunicación, la organización querellante aduce que se han efectuado detenciones masivas y detenciones arbitrarias de sus miembros, a saber: el secretario general de la Unión Sindical Interprofesional de Ogooué Lolo, por haber desmentido los dichos de gendarmes malintencionados; y el representante provincial del Moyen Ogooué, Sr. Thierry Kerry, empleado de la empresa RIMBUNAN en Lambaréné, que pasó dos

meses en prisión junto a tres de sus militantes. En este último caso, todo comenzó cuando se le designó representante provincial de la CGSL y luego se interrumpió su contrato de plazo fijo antes de que finalizase su plazo. Habida cuenta de que la empresa le proporcionaba alojamiento, la organización querellante consideró que se debía pagar al interesado una indemnización por daños y perjuicios, de conformidad con el texto elaborado por el Director Provincial del Trabajo, Sr. Boulepa. Se inició un proceso judicial en el que están implicados la gendarmería, la policía, el Presidente del Tribunal y el Director Provincial del Trabajo. El encarcelamiento de esas tres personas se produjo no por haber reclamado que se respetasen sus derechos sino por haberse afiliado al sindicato.

- 1007.** Se llevaron a cabo despidos masivos, so pretexto de razones económicas, aun cuando el decreto núm. 00407, de 16 de abril de 1976, no ha sido adaptado a las nuevas disposiciones de la ley núm. 3/94 de 21 de noviembre de 1994 (modificada por la ley núm. 12/2000 de 12 de octubre de 2000) en lo que respecta a su artículo 59, relativo al Comité permanente de concertación económica y social, único órgano competente para apreciar el carácter económico del despido.
- 1008.** El Sr. Meye Sima, delegado sindical de la FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL, fue detenido en varias oportunidades, puesto en prisión y suspendido por un lapso de seis meses, dado que su empleador, la empresa Total Marketing, lo había acusado de robo. El Sr. Meye Sima, considerado como un empleado modelo por haber destacado en la gestión de un centro de obtención de beneficios de productos del petróleo, vio como su situación empeoraba a partir de su elección como delegado del personal de la lista de la CGSL y luego como delegado sindical de FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL. La organización querellante declara que dicho sindicalista fue despedido sin que jamás se haya probado su culpabilidad.
- 1009.** El Sr. Jean Bernard Mouguenguy, miembro de la oficina federal de la FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL, fue interrogado en varias oportunidades por la gendarmería de Konltang y la policía judicial de Libreville a raíz de un caso relativo a un accidente vehicular con víctimas fatales, a pesar de que él no había sido la persona que conducía el vehículo; asimismo, nunca se dieron a conocer los resultados de las constataciones ni los de la investigación. El Sr. Mouguenguy sufrió castigos corporales por parte de la policía por sus actividades sindicales. Según la CGSL, la empresa «Ciments du Gabon», empleador del sindicalista FLEEMA/CGSL, tenía la intención de desvincularse de él.
- 1010.** El Sr. Gilbert Ngorro, secretario general del sindicato de empresa COMILOG miembro de la FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL, sufrió amenazas por parte de la dirección general de la empresa a raíz de sus opiniones en una reunión de trabajo. El Sr. Ngorro, fue detenido provisoriamente en el CEDOC en Libreville. Como consecuencia de dicha situación se llevó a cabo una huelga de nueve días que paralizó la actividad económica de la empresa COMILOG. Hasta el presente, las razones de dicho arresto jamás se dilucidaron y no se dio curso al pedido de instrucción de una denuncia.
- 1011.** El Sr. Mandza, miembro de la oficina del sindicato de empresa COMILOG, fue detenido antes de ser despedido con la complicidad de la Inspección Departamental de Lebombi Franceville, luego de que su empleador lo acusase de robo. Tras una investigación en la que no se estableció su culpabilidad, la policía interrogó al Sr. Mandza y lo mantuvo detenido por el lapso de dos días a la espera de la autorización del despido por parte del inspector del trabajo. Según la organización querellante, el objetivo de los dirigentes y autoridades administrativas, judiciales, políticas y del trabajo consistía en hacer desaparecer a todas las personas que tratasen de realizar actividades sindicales en nombre de la CGSL, tanto en el ámbito de la empresa COMILOG como en todo el territorio de la provincia.

- 1012.** La empresa Société gabonaise de surveillance (SGS) despidió a dos miembros de la CGSL por haberse presentado como candidatos a las elecciones de delegados del personal, por haberse afiliado a la CGSL y por haber incitado a los otros empleados a realizar una huelga. Una tercera persona, que era titular de una tarjeta de afiliación a la CGSL, pudo conservar su empleo tras haberse desafiado, bajo presión, de la CGSL, habida cuenta de que el único sindicato autorizado en la SGS es la COSYGA.
- 1013.** Por último, las obras del Sr. Taleyra en Ngongue fueron el escenario de la represión de los trabajadores y sus familias por haber reclamado mejores condiciones de vida y de trabajo, represión ésta llevada a cabo por la gendarmería, que salió desde Libreville por orden del Gobierno.

B. Respuesta del Gobierno

- 1014.** En su comunicación de 26 de febrero de 2007, el Gobierno gabonés declara que no favorece a ninguna organización sindical «estructurada y sin organización de tipo vertical ni horizontal». Todas las organizaciones profesionales reciben un tratamiento equitativo por parte del Gobierno. En efecto, el problema de su representatividad todavía no ha sido resuelto, pero sí se pudo establecer una estimación de dicha representatividad tomando en cuenta algunos criterios objetivos que figuran en el Código del Trabajo como también observaciones realizadas sobre el terreno. Así, se dictó un decreto que jerarquiza las centrales sindicales de cara a la distribución de la subvención asignada por el Estado, en el que la CGSL figura en segunda posición. Sin embargo, habida cuenta del conflicto interno que escindió esa central en dos ramas luego de la realización de elecciones que fueron impugnadas, se ha bloqueado la porción de la subvención que le corresponde a dicha central hasta tanto no se resuelva dicho conflicto. Asimismo, no parece razonable que las delegaciones a las reuniones internacionales incluyan a los miembros de cada una de esas dos corrientes antes de que se resuelva su diferencia.
- 1015.** En lo que respecta al taller tripartito sobre representatividad, el Gobierno indicó que en el marco de dicho taller se formularon efectivamente varias recomendaciones, entre las que figura la organización de elecciones profesionales con el objeto de determinar la representatividad de los sindicatos del país. El Gobierno añade que el presupuesto estimativo para dicha operación, que fuera establecido por los servicios del Ministerio de Trabajo en 2003, ascendía a mil quinientos millones de francos CFA (1.500.000.000 FCFA). Habida cuenta de la urgencia en la puesta en funciones de la secretaría permanente del diálogo social y con el objeto de contribuir a una mayor armonización de las relaciones profesionales, los representantes de las centrales sindicales, reunidos a iniciativa del Ministro de Trabajo el 20 de octubre de 2006, han aceptado su propuesta tendiente a que la representatividad se rija, antes de las elecciones, por la jerarquización establecida en el decreto núm. 022/MTE/CAB, de 23 de septiembre de 2005, que establece la distribución de la subvención asignada a las centrales sindicales. Sin embargo, los representantes de los sindicatos expresaron su deseo de que los comicios se llevaran a cabo en 2008. La CGSL desea, incluso exige, que las elecciones se lleven a cabo en 2007. La adhesión a la proposición del Ministerio de Trabajo se formalizó en un acuerdo por etapas, firmado por todos los representantes de las centrales sindicales y aprobado por el Consejo de Ministros.
- 1016.** Respecto de los actos de injerencia del Gobierno en las actividades de la CGSL, éste declara que le resulta difícil, habida cuenta del anonimato que guarda la CGSL, dar una explicación sobre la situación que denuncia dicha central. En efecto, el Gobierno desearía saber quién es el delegado en cuestión y en qué empresa se produjeron tales hechos.
- 1017.** En cuanto a la violación de los Convenios núms. 87, 98 y 144, el Gobierno indica que le resulta difícil establecer un nexo entre la designación de los miembros del Consejo Económico y Social y la aplicación de tales convenios. Sin embargo, respecto de los

representantes de la sociedad civil en el Consejo Económico y Social, y especialmente las organizaciones profesionales de trabajadores, solamente las organizaciones más representativas deben ocupar un escaño, lo que nos conduce al problema de la representatividad que ya había sido evocado. Actualmente, todas las centrales que firmaron el acuerdo por etapas mencionado anteriormente ocupan un escaño en el seno de esa prestigiosa institución de la República.

- 1018.** Por otra parte, el Gobierno añade que los comités permanentes de concertación económica y social instituidos en virtud del artículo 302 del Código del Trabajo no están funcionando aún, dado que todavía no se han publicado los decretos reglamentarios, especialmente el decreto que establece la composición de los comités permanentes de concertación económica y social. El Gobierno indica que resulta exagerado y hasta inexacto aseverar que esa situación favorece «los despidos masivos so pretexto de razones económicas».
- 1019.** En efecto, de conformidad con el artículo 59 del Código del Trabajo, «el empleador que se propone realizar un despido individual o colectivo por razones de orden económico debe enviar a los delegados del personal, a los delegados del sindicato más representativo así como a los miembros del Comité permanente de concertación económica y social toda información útil respecto de los despidos previstos». Hasta tanto no se emita el decreto que establezca la composición de los comités permanentes de concertación económica y social, las empresas se dirigen a los delegados del personal así como a los delegados sindicales, para luego solicitar la autorización del inspector del trabajo antes de proceder a un despido por razones de orden económico. De esta manera se controla el procedimiento de despido por razones de orden económico.
- 1020.** Respecto de las detenciones y encarcelamientos arbitrarios de los miembros de la CGSL, el Gobierno ha comunicado las siguientes informaciones: al Sr. Thierry Kerry Nziengui se le detuvo, como también a otros cuatro obreros de la empresa RIMBUNAN, por «amenazas verbales de muerte, violencias y agresiones ilícitas». El Gobierno precisa que un tribunal ha juzgado dicho caso.
- 1021.** Respecto del caso del Sr. Meye Sima se ha realizado una tentativa de conciliación ante el Inspector del Trabajo antes de que se lo remitiese al Tribunal del Trabajo. El Gobierno indica que, tras la denuncia de varios robos, el empleador presentó una querrela contra persona desconocida. La investigación condujo a la detención del Sr. Meye Sima, por presunción de culpabilidad respecto del «desvío de bombonas de gas». La Inspección del Trabajo labró un acta parcial que luego remitió al tribunal competente para que dictase una decisión sobre la indemnización por daños y perjuicios. Ese expediente sigue siendo objeto de procedimiento ante el Tribunal del Trabajo.
- 1022.** El Sr. Mouguenguy, en su puesto de la empresa cementera Ntoun, ha causado un accidente con víctimas fatales, cuando se dirigía a un pueblo de los alrededores a realizar compras a título personal y sin autorización de sus superiores, en infracción de las disposiciones del reglamento interno que prohíbe el uso de los vehículos de servicio fuera del perímetro de la ciudad. El Gobierno manifiesta que el empleador presentó una solicitud de autorización de despido ante la inspección del trabajo competente, la que le ha sido concedida. El Gobierno añade que no se realizó ningún arresto ni se infligieron castigos corporales.
- 1023.** Al Sr. Ngorro se le arrestó, y luego se le transfirió para mantenerle detenido en la Dirección General de Servicios de la Documentación (CEDOC), con el objeto de que los servicios de inmigración verificasen su identidad. El Gobierno precisa que existían dudas acerca de la nacionalidad del interesado, dado que las personas de su entorno le atribuían la nacionalidad congoleña. Esas dudas fueron las únicas causas que motivaron su detención. Sin embargo, habida cuenta de su calidad de secretario general del sindicato de empresa,

dicha detención acarreó un cese de actividades laborales colectivo que duró nueve días paralizando la actividad de la empresa. El Gobierno añade que tras haberse verificado su identidad, el Sr. Ngorro recuperó su libertad. Nunca más se interrogó a esa persona por dicha causa y actualmente ejerce libremente su actividad sindical.

- 1024.** Al Sr. Mandza se le detuvo luego de que su empleador iniciara una querrela por robo de aceite. El Gobierno indica que en el marco de dicha investigación se ha comprobado la culpabilidad del imputado en la organización de una red dedicada al robo de aceite en perjuicio de la empresa COMILOG. Al Sr. Mandza, quien ha reconocido los hechos, se le despidió por falta grave tras haberse obtenido la autorización del Inspector del Trabajo.
- 1025.** En lo que se refiere a los despidos y a las suspensiones de contratos antisindicales de los Sres. Mavoungou Moukelia y Juvénal Mbogou, afiliados a la CGSL en el ámbito de la Société gabonaise des services (SGS), el Gobierno señala que a los interesados se les despidió tras la difusión de panfletos en los que se instaba a los demás trabajadores a continuar la huelga, a pesar de que las negociaciones apenas habían concluido y que las actividades laborales se reanudaban normalmente. El empleador había advertido a los interesados para que no realizaran tales actos y terminó por despedirlos.
- 1026.** Respecto de las amenazas y la represión por parte de la gendarmería, se trataría del expediente relativo al conflicto colectivo que en 2001 enfrentara a la empresa LUTEXFO SOFORGA, de la cual el Sr. Taleyra es el presidente y director general, a sus trabajadores de las obras de Doumé. El Gobierno señala que el conflicto surgió tras la realización de una huelga en la que no se respetó el preaviso, huelga ésta instigada por cinco obreros entre los que se encuentran el Sr. Nicaise Mba Allogho y otras dos personas que responden a los seudónimos «Pasteur» e «Instituteur». Todo habría comenzado con el recurso presentado por la CGSL, que en ese momento no estaba representada en la empresa, en el marco de un litigio que enfrentaba al Sr. Nicaise Mba Allogho con LUTEXFO. Un miembro de la CGSL llegó a Doumé y su actitud no aplacó los ánimos: utilización de los vehículos de LUTEXFO para recorrer el sitio, publicidad, obstaculización del trabajo de los obreros en servicio. El Gobierno añade que tales sucesos ocasionaron una pérdida para la empresa de mil seiscientos millones de francos CFA (1.600.000.000 FCFA). Por consiguiente, se adoptaron medidas de despido en contra de los líderes de la huelga y de aquellos cuya presencia constituía un peligro para los delegados del personal acusados de apoyar al empleador.
- 1027.** El Gobierno precisa que, sin duda alguna, este conflicto surgió como consecuencia de la insatisfacción por los reclamos recurrentes que figuran en el pliego de condiciones y que versan sobre las condiciones generales de trabajo. El Ministerio de Trabajo emplazó a la empresa LUTEXFO para que diese una respuesta favorable a los reclamos presentados. Algunos de dichos reclamos recibieron una respuesta positiva, especialmente la instalación de una enfermería en el campamento de Doumé, la provisión de medicamentos por un monto de 3 millones de francos CFA, la instauración de visitas bimensuales de un médico establecido en Lastourville. El Gobierno añade que uno de los factores determinantes para el surgimiento y expansión del conflicto habrá sido la ausencia notoria de educación para los obreros así como la falta de formación sindical: los trabajadores han llevado el conflicto de una manera que denota un evidente desconocimiento de los procedimientos de solución de conflictos colectivos del trabajo. Además, la CGSL se ha involucrado excesivamente en dicho conflicto, y al convertirse en juez y parte, ha excedido ampliamente sus facultades. En efecto, un sindicato, en su calidad de defensor de los intereses de sus miembros, no puede al mismo tiempo desempeñar la función de conciliador, función esta que pertenece a la administración del trabajo. Por último, la voluntad expresada por el empleador de responder favorablemente a los reclamos de los trabajadores ha contribuido a disipar las tensiones y a reestablecer la calma, que prevalece hasta el presente.

C. Conclusiones del Comité

- 1028.** *El Comité observa que la presente queja se refiere a varios alegatos, en especial a los relativos a injerencias de las autoridades públicas en las actividades sindicales, que incluyen la designación de representantes sindicales a las conferencias nacionales e internacionales efectuadas sin concertación con la organización; suspensiones de contrato de trabajo, despidos, amenazas, detenciones y encarcelamientos arbitrarios de sindicalistas como también despidos masivos ilegales so pretexto de razones económicas. En cuanto a los alegatos relativos al favoritismo por parte del Gobierno, el Comité toma nota de la respuesta de este último en la que expresa que no favorece a ninguna organización sindical habida cuenta de que se ha dictado un decreto por el que se establece una jerarquía entre las centrales sindicales, de cara a la distribución de las subvenciones asignadas por el Estado.*
- 1029.** *El Comité toma nota de que la subvención inicialmente acordada a la organización querellante ha sido bloqueada como consecuencia del conflicto interno que ha escindido a la central tras la realización de elecciones que han sido impugnadas, y que dicha subvención permanecerá bloqueada hasta el fin del conflicto. Asimismo, el Comité toma nota de que el Gobierno no considera razonable incluir en las delegaciones a las reuniones internacionales a los miembros de cada una de las dos tendencias hasta tanto no se resuelva el conflicto que las enfrenta. El Comité invita al Gobierno a mantenerle informado de la resolución del conflicto cuando ello suceda.*
- 1030.** *Respecto de los actos de injerencia del Inspector del Trabajo que prohibió al delegado sindical de la CGSL que fue elegido como delegado del personal, el Comité invita a la organización querellante a que proporcione información adicional, especialmente en lo que respecta al delegado en cuestión y a la empresa en la que se produjeron dichos hechos.*
- 1031.** *El Comité toma nota de que varios de los problemas que surgieron en el presente caso, así como la cuestión general relativa a la necesidad de crear un ambiente profesional armonioso, están vinculados a la representatividad de las organizaciones sindicales. Por ello, el Comité invita al Gobierno a continuar sus esfuerzos en dicho sentido y recuerda que la asistencia técnica de la Oficina está a su disposición para esclarecer la situación y establecer un mecanismo que permita determinar a las organizaciones sindicales que son representativas o no.*
- 1032.** *En cuanto a los alegatos relativos a las detenciones masivas y encarcelamientos arbitrarios de los que habrían sido víctimas los miembros de la organización querellante, el Comité toma nota de las explicaciones ofrecidas por el Gobierno, así como de los documentos adjuntos, que demuestran que tales detenciones no se efectuaron como consecuencia de las actividades sindicales de los trabajadores interesados. Sin embargo, el Comité invita al Gobierno a que le mantenga informado sobre el proceso pendiente ante el Tribunal del Trabajo respecto de la demanda por daños y perjuicios iniciada contra el Sr. Meye Sima, delegado sindical de la FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL, y a que le proporcione las sentencias dictadas en los procesos que se prosiguieron contra el Sr. Thierry Kerry Nziengui, representante de la CGSL por la provincia de Moyen Ogooué, y contra los demás ex-empleados de la empresa RIMBUNAN.*
- 1033.** *Respecto de la detención del Sr. Ngorro, secretario general del sindicato de la empresa COMILOG y miembro de la FLEEMA, entidad afiliada a la CGSL, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en la que se expresa que dicha detención tenía como objetivo verificar la identidad del interesado. Sin embargo, el Comité expresa su profunda preocupación por el procedimiento aplicado, es decir, la detención para poder efectuar dicha verificación.*

- 1034.** *Respecto de los alegados despidos y suspensiones de los contratos antisindicales de los Sres. Mavoungou Moukelia y Juvénal Mbogou, afiliados a la CGSL y candidatos en la elección de los delegados del personal, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en la que manifiesta que a los interesados se les había despedido tras la difusión de panfletos en los que se incitaba a los demás trabajadores a proseguir la huelga, a pesar de que las negociaciones apenas habían concluido y que las actividades laborales se reanudaban normalmente. En dicho sentido, el Comité desea recordar que la libertad sindical no implica solamente el derecho, para los trabajadores y los empleadores, de constituir libremente las asociaciones que estimen conveniente, sino también, que las organizaciones de trabajadores y empleadores puedan desarrollar actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales. A pesar de que no cuenta con información detallada respecto de este caso específico, el Comité considera que, de manera general, la distribución de panfletos instando a los trabajadores a realizar huelgas es una actividad sindical legítima. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que intente obtener su eventual reintegro en la empresa.*
- 1035.** *Respecto de la represión por parte de la gendarmería, cuyas víctimas fueron los trabajadores de las obras del Sr. Taleyra, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante así como de la respuesta del Gobierno en la que manifestó que se trataba de un conflicto surgido por una huelga en la que no se había respetado el preaviso y por la insatisfacción por los reclamos recurrentes que figuran en el pliego de condiciones de la empresa LUTEXFO SOFORGA. Habiendo tomado nota de que, según lo manifestado por el Gobierno, la respuesta favorable a los reclamos de los trabajadores ha contribuido a disipar las tensiones y que se ha reestablecido la calma, el Comité considera que la cuestión no amerita un examen detenido a no ser que la organización querellante desee aportar información más detallada.*

Recomendaciones del Comité

- 1036.** *En virtud de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la resolución del conflicto en la Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL), apenas ello suceda;*
 - b) respecto de la representatividad de las organizaciones sindicales, el Comité pide al Gobierno que continúe sus esfuerzos en dicho sentido, y recuerda que la asistencia técnica de la Oficina está a su disposición para esclarecer la situación y establecer un mecanismo que permita determinar a las organizaciones sindicales que son representativas o no;*
 - c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el proceso pendiente ante el Tribunal del Trabajo respecto de la demanda por daños y perjuicios iniciada contra el Sr. Meye Sima, y que le proporcione las sentencias dictadas en los procesos que se prosiguieron contra el Sr. Thierry Kerry Nziengui y contra otros ex-empleados de la empresa RIMBUNAN, y*
 - d) el Comité pide al Gobierno que reexamine la situación de los trabajadores despedidos por haber distribuido panfletos en los que se incitaba a la huelga y que intente obtener su eventual reintegro en la empresa.*

CASO NÚM. 2506

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

Queja contra el Gobierno de Grecia

presentada por

- **la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**
- **la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO) y**
- **la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE)**

Alegatos: los querellantes alegan que el Gobierno ha emitido una «orden de movilización civil» (exigencia de servicios a los trabajadores) de duración indefinida para poner término a una huelga de marinos de buques de transporte de pasajeros y de carga, que no constituyen servicios esenciales

- 1037.** La queja figura en una comunicación presentada por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO), de 12 de julio de 2006. Por comunicación de 11 de agosto de 2006, la Confederación General de Trabajadores de Grecia (GSEE) se asoció a la queja y formuló alegatos complementarios.
- 1038.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de 14 de septiembre y 30 de octubre de 2006.
- 1039.** Grecia 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 los querellantes

- 1040.** En su comunicación conjunta de 12 de julio de 2006, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y su afiliada, la Federación Panhelénica de la Gente de Mar (PNO), la organización de la gente de mar de más alto nivel que federa a 14 organizaciones afiliadas, señalaron que el comité ejecutivo de la PNO (en orden de jerarquía el tercer órgano constitucional de dicha Federación — siendo el primero el congreso y el segundo el consejo general), en su reunión de 1.º de febrero de 2006 decidió, en aplicación de la decisión del consejo general de la PNO de 16 de diciembre de 2005: i) publicar un comunicado de prensa para informar de la intención de la PNO de declarar una huelga rotatoria a partir del 16 de febrero de 2006 para que se resolvieran favorablemente las reivindicaciones relativas a cuestiones de empleo y seguridad social planteadas desde hacía mucho tiempo; ii) enviar una comunicación al Ministerio de la Marina Mercante y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores notificándoles el inicio de la huelga, su duración, y las perspectivas de escalada de la medida. Concretamente, las reivindicaciones de la PNO consistían en: garantizar el derecho al trabajo consagrado constitucionalmente y proporcionar empleo sin demoras a todos los marinos desempleados; dotar de tripulación a los buques de pasajeros destinados a la navegación costera durante períodos de diez meses; revocar las denominadas «decisiones

de autorización» de registro de los buques; duplicar el monto de las prestaciones del fondo de previsión para oficiales y personal subalterno; establecer un fondo especial independiente de desempleo; conceder excepciones para los marinos griegos (oficiales y personal subalterno) del impuesto sobre la renta o, por lo menos, restablecer el régimen especial de tributación de la gente de mar de Grecia (ley núm. 3323/55) y derogar la ley núm. 2214/94, tanto para los marinos en actividad como para los jubilados; cubrir con cargo al presupuesto del Estado todos los déficit del Fondo de Retiro de la Gente de Mar para garantizar el pago de las principales pensiones otorgadas por dicho Fondo y el pago de las prestaciones previsionales a los oficiales y al personal subalterno, así como el de las pensiones auxiliares; iniciar negociaciones colectivas con efecto inmediato a fin de concluir un convenio colectivo nacional para 2006 que tuviera en cuenta las reivindicaciones salariales de la PNO; y el retiro inmediato del proyecto de ley sobre «el mejoramiento y reestructuración de la educación marítima y otras disposiciones».

- 1041.** Tras la notificación de esas reivindicaciones y el vencimiento del plazo, como lo prevé la legislación nacional pertinente, el consejo ejecutivo de la PNO celebró una reunión el 1.º de febrero de 2006 y decidió declarar una huelga de advertencia de 48 horas en todas las categorías de buques desde las 6 de la mañana del jueves 16 de febrero de 2006 hasta la misma hora del sábado 18 de febrero, que podría prorrogarse. El 16 de febrero de 2006, se celebró una reunión entre el Ministro de la Marina Mercante y el consejo ejecutivo de la PNO que confirmó, en principio, la posición desfavorable y adversa del Ministro ante las demandas de la Federación. Por decisión del consejo ejecutivo de la PNO, la huelga continuó del 18 al 20 de febrero y se prolongó del 20 al 22 de febrero de 2006. En una petición presentada el 20 de febrero de 2006 ante el Tribunal de Primera Instancia del Pireo (procedimiento de mandamientos provisionales), la Asociación de Propietarios de Buques para el Transporte Costero de Pasajeros, sostuvo que la huelga era ilegal y abusiva y solicitó al tribunal que la prohibiera u ordenara su suspensión. La petición fue rechazada por el tribunal.
- 1042.** El 21 de febrero de 2006, el Primer Ministro, a propuesta del Ministerio de la Marina Mercante emitió, una «orden de movilización civil» de la gente de mar a partir de las 6 horas de la mañana del 22 de febrero de 2006 y hasta nuevo aviso (es decir, por un período indefinido), aplicable a las tripulaciones de buques de pasajeros, y buques transbordadores de carga rodada para pasajeros y de carga rodada de la marina mercante. A pesar de la orden de movilización civil, la huelga se prolongó durante 36 horas y el consejo ejecutivo de la PNO decidió la suspensión de la huelga a partir de las 6 de la tarde del jueves 23 de febrero de 2006.
- 1043.** Según los querellantes, la orden de movilización civil del Gobierno contraviene claramente el Convenio núm. 87 ratificado por Grecia y otras disposiciones nacionales, así como algunas disposiciones de la Unión Europea y del Consejo de Europa que establecen el ejercicio sin restricciones de la libertad sindical. Además, vulnera el derecho a la libertad personal reconocido en el artículo 5 de la Constitución de Grecia y es contraria al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Los querellantes recordaron también el caso núm. 2212, examinado por el Comité en marzo de 2003 (330.º informe), que concernía a las mismas partes y se refería a hechos similares. Los querellantes subrayaron que el Comité puso de relieve en su recomendación, entre otras cosas, que «las medidas unilaterales no favorecen el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas y son contrarias a los Convenios núms. 87 y 98» y solicitó al Gobierno «que se abstenga de adoptar esa clase de medidas en el futuro». Por último, los querellantes recordaron que el transporte, según el Comité, no constituye un servicio esencial en el sentido estricto del término, y en consecuencia, no debería prohibirse el derecho de huelga en ese sector. Para concluir, señalaron que hasta la fecha, la orden de movilización civil aún estaba en vigor.

1044. En su comunicación de 11 de agosto de 2006, la GSEE se asoció a la queja y añadió que durante los últimos 32 años, los gobiernos de Grecia, sin agotar previamente el recurso a medidas y procedimientos proporcionalmente menos rigurosos, habían recurrido a menudo a la movilización civil de la población, y bajo la amenaza de severas sanciones obligaban a los trabajadores a finalizar la huelga y reanudar el trabajo. La movilización civil de los trabajadores en huelga se fundaba en el decreto legislativo núm. 17/1974 sobre «planificación en caso de emergencia civil», cuya validez fue cuestionada por una mayoría abrumadora de los juristas del país. El decreto legislativo núm. 17/1974 fue adoptado en septiembre de 1974, unas semanas después de la caída de la dictadura militar que imperó en Grecia durante siete años (1967-1974), y antes de celebrarse elecciones parlamentarias y de que se adoptara la Constitución de 1975 actualmente en vigor. En el período de transición en Grecia del régimen dictatorial autoritario a la democracia, el decreto legislativo núm. 17/1974 tenía el objetivo de reglamentar cuestiones decisivas de extrema urgencia. No obstante, incluso este decreto legislativo toleraba la existencia de un estado de emergencia únicamente en los casos en que se produjeran «acontecimientos naturales o de otra índole, relacionados con cuestiones tecnológicas o bélicas que resulten o puedan resultar en pérdidas o daños y la destrucción en gran escala de recursos humanos y materiales, o puedan obstaculizar y perturbar la vida económica y social del país». En el decreto legislativo núm. 17/1974 no se preveía la huelga como una causa de perturbación de la vida económica y social, como habían sostenido el Gobierno, y gobiernos anteriores; por ese motivo, la movilización civil impuesta a los trabajadores en huelga, en este caso a los trabajadores marítimos, era injustificada e infundada. Además, el decreto legislativo núm. 17/1974 fue seguido por la promulgación de la Constitución de Grecia en junio de 1975. El derecho a la huelga fue reconocido por primera vez en el artículo 23 de la Constitución. Excepcionalmente, se autorizaba la exigencia obligatoria de servicios personales en caso de guerra o de conscripción civil o para hacer frente a las necesidades de la defensa del país, o en caso de una necesidad social provocada por desastres naturales o susceptibles de poner en peligro la salud pública (artículo 22, párrafo 4). Desde ese entonces, los gobiernos en Grecia han utilizado la movilización civil para poner término a huelgas «molestas», invocando el artículo 22, párrafo 4, de la Constitución, aun cuando no se reúnan los requisitos previos y la movilización civil (exigencia obligatoria de prestar servicios personales) de los huelguistas sea inaceptable. No puede considerarse que la huelga en sí constituya un caso de emergencia, incluso si un tribunal la declara ilegal y abusiva. Además, el Tribunal de Primera Instancia del Pireo, declaró legal esta huelga de la PNO (decisión núm. 1701/2006). Habida cuenta de que en Grecia, los tribunales consideraban que la gran mayoría de las huelgas eran ilegales y/o abusivas, esta sentencia constituía una decisión excepcional en la historia judicial de Grecia.

1045. Los querellantes afirmaban además que la orden de movilización civil — de la gente de mar y la tripulación de todos los buques con pabellón griego, incluidos los buques de transporte de pasajeros, de carga y los transbordadores — fue promulgada el 22 de febrero de 2006 en espera de una nueva decisión al respecto, y que seguía en vigor indefinidamente y, en consecuencia, se encontraba aún en vigor en la fecha de presentación de la queja, es decir, después de transcurridos cinco meses, un período de tiempo que, desde todo punto de vista era considerablemente extenso y no justificaba un estado de emergencia nacional (por ejemplo, peligros para la salud pública, especialmente en las islas). Los querellantes reconocían que en Grecia, un país que contaba con numerosas islas habitadas, el transporte marítimo desempeñaba un papel importante para garantizar el funcionamiento normal de la vida económica y social de los isleños. Sin embargo, en vista de las importantes obras de infraestructura y los métodos alternativos de transporte que se habían desarrollado (por ejemplo existían numerosos aeropuertos en las islas) para garantizar el abastecimiento regular de alimentos y la atención de la salud de sus habitantes, prohibir la huelga y obligar a los marinos a reanudar el trabajo, era una vulneración desproporcionada de sus derechos fundamentales. Por consiguiente, era obvio que bajo la amenaza de sanciones y mediante la imposición del reclutamiento cívico, se

impidió que la gente de mar ejerciera el derecho de negociación colectiva con los empleadores al tiempo que su derecho a la libertad sindical fue seriamente vulnerado.

B. Respuesta del Gobierno

- 1046.** En una comunicación de 14 de septiembre de 2006, el Gobierno afirmaba que los principios, derechos y requerimientos establecidos en los Convenios núms. 87 y 98, ratificados por Grecia, estaban incorporados en la Constitución, que incluía también un principio democrático fundamental, según el cual «toda persona tendrá derecho a desarrollar libremente su personalidad y a participar en la vida social, económica y política del país con tal que no atente a los derechos de los demás, ni viole la Constitución ni los valores morales» (artículo 5, párrafo 1). Estos derechos incluían el derecho a la protección de la salud (artículo 5, párrafo 5, de la Constitución) que, al igual que todos los derechos del hombre como individuo y como miembro de la sociedad quedaban bajo la garantía del Estado (artículo 25, párrafo 1, de la Constitución). El Estado tenía el derecho a exigir que todos los ciudadanos cumplieran su obligación de solidaridad social y nacional (artículo 25, párrafo 4, de la Constitución). Con arreglo al principio comúnmente aceptado, el hecho de que una persona fuera titular de un derecho y lo ejerciera no significaba que esa persona estaba eximida del cumplimiento de sus obligaciones fundamentales; la Constitución de Grecia no autorizaba el ejercicio abusivo de un derecho. Como se explica más adelante, la decisión del Gobierno de decretar la movilización civil de la gente de mar tenía como objetivo y resultado exclusivo la protección de la salud pública, respecto de la cual la Constitución prevé la imposición de servicios personales.
- 1047.** En relación con los antecedentes del caso, el Gobierno afirmaba que la PNO anunció mediante un documento la declaración de una huelga general de la gente de mar de todas las categorías de buques, con la perspectiva de prolongarla, a partir de las 6 de la mañana del 16 de febrero de 2006 hasta las 6 de la mañana del 18 de febrero de 2006. Durante la huelga, la PNO anunció mediante sucesivos documentos que la huelga continuaría del 18 al 20 de febrero, del 20 al 22 de febrero y del 22 al 24 de febrero de 2006.
- 1048.** Según indicaba el Gobierno, por decisión núm. Y180/21-02-2006, adoptada en conformidad con la ley, el Primer Ministro emitió una orden de movilización civil aplicable a las tripulaciones de los buques de pasajeros, y buques transbordadores de carga rodada de pasajeros y carga rodada de la marina mercante. Por decisión núm. Y181/21-02-2006, adoptada en conformidad con la ley, el Primer Ministro autorizó al Ministro de la Marina Mercante para que ordenara la movilización civil general de las tripulaciones de los buques de pasajeros y buques transbordadores de carga rodada de pasajeros y carga rodada de la marina mercante, y que tomara las demás medidas necesarias para garantizar el desarrollo ordenado de la vida económica y social del Estado y la prevención de los riesgos para la salud de los habitantes de las islas que se encontraban en situación de aislamiento. Por decisión núm. 39/21-02-2006, adoptada en conformidad con la ley, el Ministro de la Marina Mercante ordenó la movilización civil general de las tripulaciones de los buques de pasajeros y buques transbordadores de pasajeros y carga de la marina mercante. La movilización civil entró en vigor el 22 de febrero de 2006.
- 1049.** En cuanto a los motivos en que se fundaban esas decisiones, el Gobierno indicó que como era de conocimiento público, Grecia tenía un gran número de islas habitadas. El ritmo ordenado de la vida en estas islas dependía directamente, y en ciertas islas de manera exclusiva, del transporte marítimo, independientemente de la estación del año. Los buques mercantes eran el medio principal y, en algunos casos, el único medio de transporte de alimentos, agua, medicamentos y otros suministros, cuya falta provocaba consecuencias perjudiciales a la población. Además, los buques mercantes eran el principal medio de transporte de pacientes y personal médico a las unidades primarias y secundarias del sistema nacional de salud en las islas. Esta clase de transporte se realizaba prácticamente a

diario entre las islas, así como entre las islas y el continente. El Gobierno añadió que con anterioridad a la adopción de las decisiones en cuestión, habían transcurrido unos seis días sin transporte marítimo con resultados y riesgos evidentes para la salud pública. El Gobierno, antes de adoptar y aplicar las decisiones, había recibido informaciones de las islas referentes a un gran número de casos de falta de existencia de alimentos básicos y medicamentos. El Gobierno adjuntó copia de nueve cartas provenientes de varias dependencias de la administración pública y local, así como de entidades que prestaban atención médica y de asociaciones privadas, en las que se señalaba la falta de suministros de primera necesidad y la imposibilidad de prestar asistencia médica.

- 1050.** El Gobierno subrayó que inmediatamente después de que la PNO anunciara su decisión de declarar la huelga: i) el Ministro de la Marina Mercante se reunió con representantes de esa organización y celebró discusiones sobre las reivindicaciones de la Federación, que culminaron en la declaración de huelga; ii) el 16 de febrero de 2006, el Ministro de la Marina Mercante remitió al Secretario General de la PNO una comunicación en la que se exponía detalladamente la posición del Ministerio sobre las reclamaciones de la PNO y solicitaba que se informara al respecto a los integrantes de dicha organización y a los sindicatos de la gente de mar; iii) el Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de la Marina Mercante emitieron un comunicado de prensa concerniente al examen conjunto de las aspiraciones económicas de la PNO; iv) el 21 de febrero de 2006, el Ministro de la Marina Mercante invitó a los representantes de la PNO a entablar un diálogo para examinar las reivindicaciones de la gente de mar. Además, indicó a la PNO que debía prever la disponibilidad de personal de seguridad, con el objetivo de que el transporte marítimo atendiese las necesidades fundamentales de los habitantes de las islas y, en particular, de los grupos sociales vulnerables; la PNO no respondió favorablemente a este requerimiento del Ministro. El Gobierno adjuntó copia de los comunicados de prensa y de la carta del Ministro. Indicó además que la legislación aplicable preveía que durante una huelga declarada por trabajadores que prestaban servicios de importancia capital para las necesidades de la sociedad — el transporte marítimo de personas se definía expresamente como un servicio de importancia capital debido a las características geográficas de Grecia — la organización sindical concernida debía poner a disposición el personal de seguridad necesario, con objeto de atender las necesidades fundamentales de la sociedad o las derivadas de una situación de emergencia. El Gobierno subrayó que no se puso a disposición personal de seguridad.
- 1051.** El Gobierno resumió lo expuesto anteriormente señalando que trató de entablar el diálogo con la PNO por diversos medios, la cual rechazó todas las iniciativas propuestas; por este motivo, el Gobierno decidió tratar de encontrar una solución a la grave perturbación de la vida social del país y enfrentar la amenaza directa para la salud de los habitantes de las islas por la falta de alimentos, combustible, medicamentos y suministros de primera necesidad provocada por la interrupción del transporte entre las islas y el territorio continental como consecuencia de la huelga de marinos.
- 1052.** El Gobierno consideraba que las decisiones pertinentes eran totalmente legítimas y constitucionales y en ninguna circunstancia podían catalogarse como incompatibles con las obligaciones asumidas por el país como consecuencia de la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98. El ejercicio indebido del derecho de huelga por los trabajadores en el transporte marítimo (teniendo en cuenta sus efectos perjudiciales en una amplia categoría de la población de Grecia insular, que incluía hombres, mujeres, ancianos, niños y un gran número de trabajadores) provocó graves perturbaciones en la vida social del país, poniendo en peligro la seguridad y salud de los habitantes de las islas, incluyendo también a los trabajadores de empresas locales en diversos ámbitos de actividad económica.
- 1053.** Por lo que se refería a las recomendaciones formuladas por el Comité en el caso núm. 2212 que los querellantes citaban parcialmente, el Gobierno subrayó que en su recomendación,

el Comité consideró además que «dadas las condiciones propias del presente caso la imposición de mantener un servicio mínimo no sería incompatible con los principios de la libertad sindical». Por consiguiente, teniendo en cuenta la situación geográfica del país y, especialmente el hecho de que comprendía un gran número de islas y que sus habitantes dependían cada vez más del funcionamiento ordenado del transporte marítimo, resultaba claro en este caso que el Gobierno, al garantizar el suministro de servicios mínimos de transporte marítimo no infringía los principios de la libertad sindical. El Gobierno observó también que, de conformidad con el quinto párrafo del Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos «el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a la que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto». En cuanto a la referencia hecha por el querellante al Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006, el Gobierno subrayó que participó activamente en la elaboración y adopción de dicho Convenio y su contribución positiva fue reconocida, entre otras, por 37 organizaciones extranjeras de gente de mar, incluida la Federación Europea de Trabajadores del Transporte y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

- 1054.** El Gobierno observó que según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en general, debía reconocerse el derecho a la huelga pacífica a los sindicatos, federaciones y confederaciones en los sectores público y privado. Ese derecho sólo podía prohibirse o someterse a restricciones importantes respecto de las siguientes categorías de trabajadores o situaciones: los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, los funcionarios públicos que ejercían funciones de autoridad en nombre del Estado; los trabajadores de 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 la persona en toda o en parte de la población); y en caso de crisis nacional aguda. Para Grecia, como para cualquier otro país con un gran número de islas habitadas, la seguridad, salud y supervivencia de los isleños estaba directa y decisivamente vinculada al transporte marítimo que comunicaba a las islas entre sí y con el continente. Por consecuencia, se entendía que las personas empleadas en ese transporte prestaban servicios esenciales, cuya interrupción entrañaba un riesgo directo para la vida, la seguridad personal y la salud de una parte importante de la población de las islas.
- 1055.** En vista de lo expuesto, resultaba claro que las decisiones núms. Y180/21-02-2006 e Y181/21-02-2006 del Primer Ministro y la decisión núm. 39/21-02-2006 del Ministerio de la Marina Mercante, se adoptaron únicamente cuando el Gobierno de Grecia, después de haber agotado los otros medios disponibles, se enfrentó a una situación equivalente a una crisis nacional aguda. La aplicación de esas decisiones tuvo como consecuencia que se restablecieran y mantuvieran las condiciones necesarias para prevenir los riesgos a la salud pública; en consecuencia, se vinculaba directa y sustancialmente a motivos de interés general, sin que se menoscabaran los derechos laborales o sindicales de los marinos. El Gobierno actuó en el marco de sus obligaciones internacionales teniendo en cuenta la totalidad de las recomendaciones del Comité en el caso núm. 2212.
- 1056.** En una comunicación de 30 de octubre de 2006, el Gobierno dio respuesta a los alegatos formulados por la GSEE. El Gobierno reconoció que las huelgas no se consideraban una situación de emergencia. Sin embargo, las consecuencias de la larga duración de una huelga en la navegación marítima de cabotaje en un país con un gran número de islas habitadas creaba inevitablemente un estado de emergencia e impone al Estado el cumplimiento de su obligación de proteger los derechos de los ciudadanos, en particular, el derecho a la salud. La gran mayoría de las islas se comunicaba con el territorio continental exclusivamente por vía marítima, mientras que eran muy pocas las islas vinculadas por transporte aéreo. Por este motivo, era evidente que una huelga prolongada no sólo tenía como consecuencia el aislamiento de la población de las islas, sino también la interrupción de sus actividades económicas. Eso ocurrió porque se suspendió el transporte de

mercancías desde y hacia las islas y en su mayoría resultaron dañadas o averiadas. De ese modo no se podía abastecer al territorio continental de los productos procedentes de las islas y era absolutamente imposible atender incluso una mínima parte de las importantes necesidades de alimentos, combustible, medicamentos y material farmacéuticos para las unidades de atención médica y otras necesidades esenciales de la vida de miles de habitantes de las islas; esta situación afectó negativamente tanto la salud pública como la economía, no solamente de las islas sino también de todo el país.

- 1057.** El Gobierno añadió que las decisiones del Primer Ministro y el Ministro de la Marina Mercante en ningún caso establecieron restricciones a los derechos de la PNO para negociar colectivamente con los armadores o a su derecho a la libertad sindical. A este respecto, el Gobierno adjuntó seis documentos mediante los cuales la PNO y las asociaciones de armadores pertinentes presentaron convenios colectivos ante el Ministerio de la Marina Mercante respecto de varias categorías de buques. Además, remitió una decisión del Ministro de la Marina Mercante recientemente adoptada, en la que se preveía la formación de una comisión a la que se invitó a participar a la PNO y a los sindicatos de armadores.
- 1058.** Por último, el Gobierno indicó que el Ministerio de Defensa Nacional estaba elaborando un proyecto de ley destinado a derogar total o parcialmente el decreto legislativo núm. 17/1974.
- 1059.** En una comunicación fechada el 7 de marzo de 2007, el Gobierno añade que la orden de movilización civil de las tripulaciones de buques de la marina mercante fue suspendida por la decisión ministerial núm. 209/01.02.2007 (*Gaceta Oficial* B' 120). Esta decisión ministerial, ulterior a la decisión del Consejo Jurídico de Estado según la cual la frase «la movilización civil estará en vigor hasta la adopción de una decisión ulterior» que se encuentra en el texto de la orden, fue interpretada en el sentido de que el Ministerio de la Marina Mercante, el cual emitió la orden, se reservaba el derecho de examinar si la suspensión de la movilización civil incluso antes del final de la huelga estaba justificada, pero no en el sentido de que esta orden seguía aplicándose sin limitaciones de tiempo tras la expiración del período durante el cual se convocó la huelga. Por esta razón, la decisión ministerial que fue impugnada formalmente el 1.º de febrero de 2007, de hecho dejó de tener efectos jurídicos a las 18 h. del 23 de febrero de 2006 cuando terminó la huelga.
- 1060.** El Gobierno también añadió que la ley relativa a los «reglamentos especiales de cuestiones sobre políticas de migración y otras cuestiones que competen al Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización», que había de publicarse en la *Gaceta Oficial*, y en particular su artículo 41 relativo a los «reglamentos aplicables a las situaciones de emergencia en períodos paz» (se adjunta a la respuesta) regulaban las cuestiones de la exigencia de servicios personales y de bienes para hacer frente a situaciones de emergencia en tiempos de paz. Por esta razón, de aquí en adelante, las disposiciones del decreto legislativo núm. 17/1974 sólo se aplicarán en tiempos de guerra. Según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 41 de la nueva ley, «una situación de emergencia en tiempos de paz, que requiera la prestación obligatoria de servicios personales, es toda situación inesperada que exija la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a las necesidades de defensa del país o a una situación de emergencia social contra cualquier tipo de catástrofe natural inminente o emergencia que pudiera poner en peligro la salud pública». Así, la instauración de la movilización civil en tiempos de paz se ha reformado y modernizado, con vistas a proteger en mayor medida los derechos humanos consagrados en la Constitución. Además, en virtud de ese mismo artículo, a partir de ahora, la orden de movilización civil debe proceder del Primer Ministro como una propuesta del ministro competente para tratar la causa que haya dado lugar a la situación de emergencia. Hasta ahora, la orden de movilización civil se emitía a propuesta del Ministro de Defensa Nacional tanto en tiempos de paz como en tiempos de guerra. Dicha disposición está basada en el principio de proporcionalidad, con arreglo al cual esta medida

estricta, que se aplicaba mediante un acto administrativo, debe ser proporcional al interés público y privado que se ha de proteger.

C. Conclusiones del Comité

- 1061.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos según los cuales el Gobierno ha emitido una «orden de movilización civil» (exigencia de servicios a los trabajadores) de duración indefinida para poner término a una huelga legal de marinos de buques de transporte de pasajeros y de carga, que no constituyen servicios esenciales.*
- 1062.** *El Comité observa que, según los querellantes, el 1.º de febrero de 2006 la PNO anunció su intención de declarar huelgas rotatorias a partir del 16 de febrero de 2006 para que se resolvieran favorablemente las reivindicaciones relativas a cuestiones de empleo y seguridad social planteadas desde hacía mucho tiempo. El Comité entiende que esas reivindicaciones fueron tratadas por el Gobierno, y se referían, entre otras cuestiones, a la promoción del empleo de la gente de mar (incluida la creación de un fondo especial independiente de desempleo para los marinos), a cuestiones de seguridad social (incluida la cobertura de cualquier déficit del Fondo de Retiro de la Gente de Mar con cargo al presupuesto del Estado) y a las condiciones de empleo que dependen de decisiones gubernamentales (reclamaciones salariales). Después de una infructuosa reunión entre el Ministro de la Marina Mercante y la PNO el 16 de febrero, la huelga continuó del 18 al 20 de febrero de 2006 y se prolongó del 20 al 22 de febrero de 2006. Una petición presentada el 20 de febrero de 2006 por la Asociación de Buques para el Transporte Costero de Pasajeros (al parecer una organización de armadores) para que la huelga fuese declarada ilegal y abusiva, fue rechazada por el Tribunal de Primera Instancia del Pireo. El 21 de febrero de 2006, el Primer Ministro, a propuesta del Ministro de la Marina Mercante, dictó una orden de movilización civil de toda la gente de mar (tripulaciones de buques de pasajeros, y buques transbordadores de carga rodada para pasajeros y carga rodada de la marina mercante) a partir de las 6 de la mañana del 22 de febrero de 2006 y hasta nuevo aviso, es decir, por un período indefinido. A pesar de la orden de movilización civil, la huelga se prolongó durante otras 36 horas y por último fue suspendida el 23 de febrero de 2006 a las 6 horas de la tarde.*
- 1063.** *El Comité también observa de que según los querellantes, durante los últimos 32 años los sucesivos gobiernos de Grecia habían recurrido frecuentemente a medidas de movilización civil sin haber agotado previamente el recurso a medidas proporcionalmente menos rigurosas. La movilización civil obligó a los trabajadores a dar por finalizada la huelga y reanudar el trabajo bajo la amenaza de severas sanciones. El fundamento jurídico de la movilización civil es el decreto legislativo núm. 17/1974 sobre «planificación en caso de emergencia civil», promulgado durante un período de transición de un régimen dictatorial autoritario y destinado a reglamentar cuestiones decisivas de extrema urgencia. Sin embargo, incluso este decreto legislativo toleraba la existencia de un estado de emergencia únicamente en los casos en que se produjeran «acontecimientos naturales o de otra índole, relacionados con cuestiones tecnológicas o bélicas que resulten o puedan resultar en pérdidas o daños y destrucción en gran escala de recursos humanos y materiales, o puedan obstaculizar y perturbar la vida económica y social del país». En el decreto legislativo no se preveía la huelga como una causa de perturbación de la vida económica y social, como habían sostenido el Gobierno, y otros gobiernos anteriores; por ese motivo, la movilización civil impuesta a los trabajadores en huelga, en este caso a los trabajadores marítimos, era injustificada e infundada. Además, tras la adopción del decreto legislativo se promulgó la Constitución de Grecia que en su artículo 23 reconoce el derecho de huelga. Excepcionalmente se autoriza la exigencia obligatoria de servicios personales en caso de guerra o de movilización civil o para hacer frente a las necesidades de la defensa del país, o en caso de una necesidad urgente provocada por desastres naturales o susceptibles de poner en peligro la salud pública (artículo 22, párrafo 4).*

Desde ese entonces, los gobiernos en Grecia han utilizado la movilización civil para poner término a huelgas «molestas», invocando el artículo 22, párrafo 4, de la Constitución, no obstante que no pueda interpretarse que la huelga en sí constituya un caso de emergencia, incluso si un tribunal la declara ilegal y abusiva. Los querellantes subrayan que en vista de que en Grecia, los tribunales consideraban que la gran mayoría de las huelgas eran ilegales y/o abusivas, era sumamente importante el hecho de que el Tribunal de Primera Instancia del Pireo hubiera determinado que la huelga en cuestión era legal.

- 1064.** *Por último, el Comité observa que según los querellantes, la orden de movilización civil seguía en vigor indefinidamente desde el 22 de febrero de 2006, en espera de una nueva decisión al respecto. Según los querellantes, este extenso período durante el cual la gente de mar no puede ejercer el derecho de huelga, no está justificado por un estado de emergencia nacional, aunque reconocen que en Grecia, con sus numerosas islas, el transporte marítimo desempeña un papel importante para garantizar el funcionamiento normal de la vida económica y social. Sin embargo, se realizaron importantes obras de infraestructura y se desarrollaron métodos alternativos de transporte (por ejemplo, existen numerosos aeropuertos en las islas) para garantizar el abastecimiento regular de alimentos y la atención de la salud de los habitantes. Por consiguiente, es obvio que la prohibición de la huelga constituye una medida claramente desproporcionada que vulnera los derechos fundamentales de la gente de mar. Además, en esas condiciones, la gente de mar se ve imposibilitada de ejercer efectivamente el derecho de negociación colectiva con los empleadores mientras se vulnera gravemente su derecho a la libertad sindical.*
- 1065.** *El Comité observa que según indica el Gobierno, la decisión de ordenar la movilización civil de la gente de mar tenía como único objetivo la protección de la salud pública, respecto de la cual la Constitución autoriza la exigencia de servicios personales. El Gobierno afirma además que la PNO anunció en sucesivos documentos su intención de realizar huelgas del 16 al 18 de febrero, del 18 al 20 de febrero, del 20 al 22 de febrero, y del 22 al 24 de febrero de 2006. El 21 de febrero de 2006, el Primer Ministro, por decisiones núms. Y180/21-02-2006 e Y181/21-02-2006 promulgó la orden de movilización civil de las tripulaciones de los buques de pasajeros, buques transbordadores de transporte rodado de pasajeros y de transporte rodado de carga de la marina mercante y autorizó al Ministro de la Marina Mercante a ordenar la movilización civil y adoptar cualquier otra medida necesaria para garantizar el ritmo ordenado de la actividad económica y social del Estado y la prevención de riesgos para la salud de los habitantes de las islas en situación de aislamiento. Por decisión núm. 39/21-02-2006, el Ministro de la Marina Mercante ordenó una movilización civil general que entró en vigor el 22 de febrero de 2006. Según indica el Gobierno, antes de llegar a esta situación, el Ministro de la Marina Mercante había tratado de entablar el diálogo con la PNO, mediante una reunión con representantes de la PNO, el intercambio de cartas en las que se aclara la posición del Ministerio, la publicación de comunicados de prensa conjuntamente con los Ministerios de Economía y Finanzas en relación con el examen que realizaron en común de las reivindicaciones económicas de la PNO y la invitación a los representantes de esta organización a mantener discusiones sobre sus reivindicaciones (se adjuntan a la respuesta del Gobierno cartas y comunicados de prensa). Sin embargo, según el Gobierno, la PNO rechazó en todas sus partes las iniciativas del Gobierno.*
- 1066.** *En cuanto a los motivos en que se fundó la decisión de imponer una movilización civil, el Comité toma nota de que según el Gobierno, el ritmo ordenado de la vida de los numerosos habitantes de las islas depende directamente y en algunos casos exclusivamente, del transporte marítimo. La gran mayoría de las islas está vinculada al territorio continental únicamente mediante la navegación marítima, mientras que son muy pocas las vinculadas por el transporte aéreo. Los buques mercantes son el principal medio y, en algunos casos, el único medio de transporte a las islas de alimentos, agua, medicamentos y otros suministros, como el combustible, cuya falta pone en peligro la*

salud pública y acarrea otras consecuencias perjudiciales para la sociedad. Por otra parte, los buques mercantes son el principal medio de transporte de pacientes y personal médico a las unidades primarias y secundarias del sistema nacional de salud, entre las islas y entre las islas y el territorio continental; esta clase de transporte se realiza prácticamente a diario. Antes de la adopción de estas decisiones, había transcurrido un período de casi seis días en los que no hubo transporte marítimo y durante los cuales quedaron en evidencia los riesgos que implicaba esta situación para la salud pública. El Gobierno, antes de adoptar la decisión en cuestión, había recibido información sobre numerosos casos de escasez en el suministro de alimentos esenciales y medicamentos en las islas. El Gobierno adjunta copia de nueve cartas enviadas por varios órganos de la administración pública y local, así como por entidades que prestan atención médica y asociaciones privadas (un sindicato local), en las que se señalaba la falta de suministros de primera necesidad y la imposibilidad de prestar asistencia médica.

- 1067.** *El Comité toma nota de que el Gobierno subraya que las decisiones del Primer Ministro y del Ministro de la Marina Mercante se adoptaron únicamente después de haber agotado los demás medios disponibles, y frente a una situación equivalente a una crisis nacional aguda. La larga duración de esta huelga creó inevitablemente un estado de emergencia que obligó al Estado a cumplir su obligación de proteger los derechos de los ciudadanos, especialmente el derecho a la salud, protegido por la Constitución. La aplicación de esas decisiones tuvo como consecuencia que se restablecieran las condiciones necesarias para prevenir los riesgos para la salud pública y no vulneró los derechos laborales o sindicales de los marinos. En particular, la PNO siguió celebrando negociaciones colectivas con las asociaciones de armadores (el Gobierno adjuntó seis documentos en virtud de los cuales se presentaron al Ministerio de la Marina Mercante algunos convenios colectivos respecto de varias categorías de buques).*
- 1068.** *Por otra parte, el Gobierno también sostiene que en un país con un gran número de islas habitadas, la seguridad, la salud y la supervivencia de los habitantes de las islas está vinculada directa y esencialmente con el transporte marítimo que constituye, dadas las circunstancias, un servicio esencial, habida cuenta de que su interrupción puede entrañar riesgos para la vida, la seguridad personal y la salud de una parte importante de la población de las islas.*
- 1069.** *Por último, el Comité toma nota de que, a raíz de una decisión del Consejo Jurídico de Estado, la orden de movilización civil fue suspendida formalmente el 1.º de febrero de 2007 por la decisión ministerial núm. 209, y que retroactivamente se considera que no tiene efectos jurídicos después del 23 de febrero de 2006, cuando terminó la huelga de marinos.*
- 1070.** *El Comité recuerda las conclusiones y recomendaciones que formuló en relación con el caso núm. 2212 que se refería a las mismas partes y trataba sobre hechos similares [véase 330.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 286.ª reunión, marzo de 2003, párrafos 721 a 755]. En esa oportunidad, después de haber tomado nota de que la orden de movilización civil había quedado sin efecto, el Comité había puesto de relieve que las medidas unilaterales no favorecen el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas y son contrarias a los Convenios núms. 87 y 98 y pidió al Gobierno que se abstuviera de adoptar esa clase de medidas en el futuro. Observó también que el mantenimiento de un servicio mínimo en las circunstancias particulares de ese caso no sería incompatible con los principios de la libertad sindical.*
- 1071.** *En lo que respecta a la opinión del Gobierno de que el transporte puede considerarse como un servicio esencial, dadas las circunstancias específicas (Grecia tiene un gran número de islas habitadas), el Comité recuerda que el servicio de transbordadores no constituye un servicio esencial. Sin embargo, dadas las dificultades y molestias que*

*pueden causar a los habitantes de las islas a lo largo de la costa la interrupción de los servicios de transbordador, puede acordarse que deba mantenerse un servicio mínimo en caso de huelga. Análogamente, el transporte de pasajeros y mercancías no es un servicio esencial en el sentido estricto del término; no obstante, se trata de un servicio público de importancia transcendental para el país y, en el caso de una huelga, puede justificarse la imposición de un servicio mínimo [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 615 y 621]. En general, el establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería ser posible en los servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 606].*

- 1072.** *El Comité toma nota a este respecto de la respuesta del Gobierno, así como de las cartas y comunicados de prensa que se anexan a la respuesta, que el 21 de febrero de 2006, el Gobierno pidió a la PNO que pusiera a disposición «personal de seguridad» para garantizar un servicio mínimo y que los buques pudieran navegar hacia las islas habitadas a fin de atender las necesidades fundamentales de sus habitantes; a pesar de ello, no se puso a disposición el personal de seguridad solicitado. El Comité también toma nota de que, de conformidad con la legislación nacional aplicable, durante la realización de una huelga en servicios de importancia vital — el transporte marítimo de personas se define expresamente como un servicio de importancia vital debido a las características geográficas de Grecia — la organización sindical concernida debía poner a disposición el personal de seguridad necesario con objeto de atender las necesidades fundamentales de la sociedad o las derivadas de una situación de emergencia. El Comité recuerda que el Gobierno informó de hechos similares en el caso núm. 2212. Con todo, el Comité había tomado nota en ese entonces de que no hubo negociaciones respecto de la definición del servicio mínimo («personal de seguridad») (por ejemplo, número de travesías por día/semana, la dotación necesaria de los buques, etc.) [véase 330.º informe, párrafo 750].*
- 1073.** *El Comité pone de relieve que en la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 612]. El Comité estima que idealmente las negociaciones sobre esta cuestión debían haberse celebrado antes de haberse producido un conflicto laboral, de modo que todas las partes interesadas puedan negociar con objetividad y la serenidad necesarias. Toda divergencia debería ser resuelta por un órgano independiente, por ejemplo, las autoridades judiciales y no por el ministerio concernido. Por consiguiente, el Comité invita al Gobierno y a la PNO a que entablen negociaciones tan pronto como sea posible en cuanto a la determinación de un servicio mínimo que estará disponible en caso de huelgas en el sector marítimo, de conformidad con la legislación nacional relativa al personal de seguridad y a los principios de la libertad sindical. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.*
- 1074.** *En relación con la orden de movilización civil en particular, el Comité toma nota de las nueve cartas comunicadas por el Gobierno en las que diversas entidades públicas y privadas describen las repercusiones de la huelga en las comunidades locales de las islas.*

En particular, las cartas hacen referencia a la escasez de oxígeno en 14 hospitales (uno con reserva de oxígeno para un día y medio, siete con reservas para dos-cinco días, tres para seis días, uno para diez días y otro para menos de 20 días). En las cartas también se mencionan los problemas de las islas sin aeropuerto en relación con el transporte de pacientes, productos de primera necesidad, combustible, medicinas y alimentos, así como a las dificultades que se presentan incluso en las islas dotadas de aeropuerto, dado que la capacidad de las aeronaves no era suficiente para atender las necesidades de la isla. En dos cartas procedentes de las prefecturas de Lasithion y Heraclion, en Creta, se pide que las prefecturas sean declaradas en estado de emergencia.

- 1075.** *El Comité observa que cuando la suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía pueda provocar una situación que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, podría ser legítimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación. En cambio, exigir que se reanude el trabajo en los casos no comprendidos bajo esta condición es contrario a los principios de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 634]. En vista de la información proporcionada por el Gobierno, el Comité considera que la promulgación de la orden de movilización civil estaba justificada en las circunstancias del presente caso, especialmente por el hecho de que no se proporcionó un servicio mínimo. Teniendo en cuenta la información facilitada por el Gobierno, el Comité considera que la orden de reanudar las tareas estuvo justificada en relación con la protección de la salud pública, pero debería haberse restringido únicamente al número de marinos necesarios para dicho servicio mínimo.*
- 1076.** *Sin embargo, el Comité observa que la orden de movilización civil seguía en vigor y, más de un año después de su promulgación, mientras la cuestión seguía pendiente ante los tribunales, incluso si ulteriormente se consideró con retroactividad que no tenía efectos jurídicos después del día en que terminó la huelga. El Comité estima, como aparentemente lo confirmó la decisión del Consejo Jurídico de Estado, que este largo período de vigencia no era proporcional al objetivo de dicha orden (proteger la salud pública) y equivale a una denegación del derecho de huelga de la gente de mar, contraria al Convenio núm. 87 ratificado por Grecia. El Comité pone de relieve a este respecto que el derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87 y que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían, en principio, poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social, que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 523 y 527]. Observando con pesar que la expedición de una orden de movilización civil en este caso había tenido como efecto impedir que los marinos ejercieran el derecho de huelga durante más de un año, mientras esta cuestión estaba pendiente ante los tribunales, el Comité espera firmemente que el Gobierno se asegure de que cualquier restricción que imponga al derecho de huelga esté en conformidad con los principios de la libertad sindical y con el Convenio núm. 87, que Grecia ratificó.*
- 1077.** *Además, el Comité toma nota de que no se proporciona información sobre el resultado de las negociaciones relativas a la lista de reivindicaciones presentada por la PNO al Gobierno. De la información disponible al respecto, el Comité observa que, al parecer, la lista de reivindicaciones de la PNO fue objeto de discusiones con el Gobierno en negociaciones directas únicamente en dos ocasiones: el 16 de febrero, es decir, el día en que se inició la huelga, y el 21 de febrero, día en que se promulgó la orden de movilización civil. El Comité considera que en esas circunstancias no queda perfectamente aclarado si se llevaron a cabo auténticas negociaciones entre las partes*

*antes o durante la huelga. El Comité recuerda la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales. 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; además, la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes; la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 934 a 936]. En consecuencia, el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las negociaciones con la PNO se reanuden tan pronto como sea posible y sean conducidas de conformidad con los acuerdos y procesos de negociación colectiva para poner término al conflicto y llegar a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas por el sindicato. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación.*

1078. *Por último, el Comité toma nota de los alegatos de los querellantes, según los cuales, durante los últimos 32 años los gobiernos sucesivos recurrieron con frecuencia a medidas de movilización civil para poner término a huelgas en diferentes sectores sobre la base del decreto legislativo núm. 17/1974. A este respecto, el Comité toma nota con interés de que, según el Gobierno, en virtud de recientes enmiendas legislativas, el decreto legislativo núm. 17/1974 sólo se aplicará en tiempos de guerra. En cuanto a la exigencia de servicios personales en tiempos de paz, el artículo 41 de la ley sobre los «reglamentos especiales para cuestiones relativas a políticas de migración y otras cuestiones que competen al Ministerio del Interior, Administración Pública y Descentralización» que ha de publicarse en la Gaceta Oficial, prevé que la exigencia de servicios personales sólo es posible en situaciones de emergencia, por ejemplo, «en toda situación inesperada que requiera la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a las necesidades de defensa del país o a una situación de emergencia social contra cualquier tipo de catástrofe natural inminente o de emergencia que pueda poner en peligro la salud pública». El Comité también toma nota de que la decisión de ordenar una movilización civil incumbirá al Primer Ministro tras una propuesta del ministro competente para tratar la situación de emergencia específica en lugar del Ministro de Defensa Nacional, que tenía competencia en todos los casos.*

1079. *Teniendo en cuenta los alegatos según los cuales durante los últimos 32 años el Gobierno ha recurrido a órdenes de movilización forzosa para poner fin a las huelgas en varios sectores, el Comité, tomando nota de que la nueva ley permite aún la requisita de servicios en el caso de peligro para la salud pública, lo cual podría ser utilizado como base para suspender huelgas en el futuro, recuerda que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 571], y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que toda suspensión o terminación general de las huelgas sea decidida de acuerdo con este principio. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto.*

Recomendaciones del Comité

1080. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que aprueba las recomendaciones siguientes:*

- a)** *el Comité invita al Gobierno y a la PNO a entablar negociaciones lo más rápidamente posible sobre la determinación del servicio mínimo que debería establecerse en caso de huelgas en el sector marítimo, de conformidad con la legislación nacional en materia de personal de seguridad y los principios de*

la libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;

- b) observando con pesar que la expedición de una orden de movilización civil en este caso había tenido como efecto impedir que los marinos ejercieran el derecho de huelga durante más de un año, mientras esta cuestión estaba pendiente ante los tribunales, el Comité espera firmemente que el Gobierno se asegure de que cualquier restricción que imponga al derecho de huelga esté en conformidad con los principios de la libertad sindical y con el Convenio núm. 87, que Grecia ratificó;*
- c) el Comité pide al Gobierno que adopte todas las medidas necesarias para garantizar que las negociaciones con la PNO sobre las reivindicaciones planteadas por la organización, se reanuden tan pronto como sea posible y se lleven a cabo de conformidad con los acuerdos y procesos colectivos para poner fin al conflicto y para llegar a un acuerdo sobre las cuestiones planteadas por el sindicato. El Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación a este respecto, y*
- d) teniendo en cuenta los alegatos según los cuales durante los últimos 32 años el Gobierno ha recurrido a órdenes de movilización forzosa para poner fin a las huelgas en varios sectores, el Comité, tomando nota de que la nueva ley permite aún la requisita de servicios en el caso de peligro para la salud pública, lo cual podría ser utilizado como base para suspender huelgas en el futuro, recuerda que la responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas [véase Recopilación, op. cit., párrafo 571], y pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que toda suspensión o terminación general de las huelgas sea decidida de acuerdo con este principio. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto.*

CASO NÚM. 2482

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

**Queja contra el Gobierno de Guatemala
presentada por
la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)**

Alegatos: la organización querellante alega el allanamiento por desconocidos de la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) el 6 de abril de 2006, sustrayéndose equipos de cómputo, libros y otros documentos de importancia político sindical

- 1081.** La queja figura en una comunicación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) de fecha 19 de abril de 2006.
- 1082.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 23 de enero y 19 de marzo de 2007.
- 1083.** Guatemala 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 del querellante

- 1084.** En su comunicación de fecha 19 de abril de 2006, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) alega la crítica situación de persecución y hostigamiento a la dirigencia sindical guatemalteca, especialmente a los miembros de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) quien fue víctima de un allanamiento perpetrado por personas desconocidas, el 6 de abril de 2006, en su sede sindical, sustrayendo equipos de cómputo, libros y otros documentos de importancia político sindical.
- 1085.** La ORIT señala que esta práctica — que constituye una violación del Convenio núm. 87 — se ha producido también en el caso de otras organizaciones sindicales guatemaltecas, convirtiéndose en una práctica sistemática en el país. La ORIT, apoyándose en las organizaciones sindicales de América Central y República Dominicana, que se articulan en la Coordinadora Sindical de América Central y el Caribe, federaciones sindicales internacionales, la CIOSL/ORIT, los Cooperantes Sindicales Internacionales, la FES (reunidos en Guatemala el día 19 de abril de 2006, en el marco de la Reunión de Cooperación para el Fortalecimiento Sindical), pide: 1) que cesen de inmediato la represión y todo tipo de acción de hostigamiento contra dirigentes sindicales de Guatemala; 2) que las autoridades competentes investiguen a fondo estos hechos y establezcan las responsabilidades del caso, y 3) que el Estado de Guatemala se haga garante del respeto a la libertad sindical en el país.

B. Respuesta del Gobierno

- 1086.** En su comunicación de fecha 23 de enero de 2007, el Gobierno resume la queja de la siguiente manera: la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) fue allanada por personas desconocidas, hecho sucedido el día 6 de abril de 2006, en su sede sindical sustrayendo equipos de cómputo, libros y otros documentos de importancia político sindical.
- 1087.** A este respecto, el Gobierno declara que la Fiscalía de Delitos Contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público informó que en el lugar de los hechos se presentaron técnicos en escena del crimen de la Policía Nacional Civil y del Ministerio Público, quienes en sus informes manifestaron: «Se observaron fragmentos de huellas latentes que no presentan las características generales y específicas suficientes para ser individualizadas mediante un estudio comparativo». Recibieron en esa Fiscalía la denuncia relacionada y posteriormente recibieron informe de los investigadores de la Policía Nacional Civil manifestando que en la dirección en donde se cometió el hecho punible no se localizó a ninguna persona. Hasta la fecha no se ha presentado ninguno de los agraviados (de la CUSG) a esa Fiscalía, aunque aún se continúa con la investigación.
- 1088.** El Gobierno adjunta una comunicación de la mencionada Fiscalía de fecha 26 de octubre de 2006 que se reproduce a continuación:

- Con fecha 7 de abril del presente año en la 12 calle «A» 0-37 zona 1, de esta ciudad, lugar de los hechos, se presentaron técnicos en escena del crimen de la PNC y del Ministerio Público, quienes en sus informes manifestaron: «Se observaron fragmentos de huellas latentes que no presentan las características generales y específicas suficientes para ser individualizadas mediante un estudio comparativo», concluyendo en sus informes que «no hay fragmentos de huellas lofoscópicas útiles para un estudio comparativo. Razón por la cual no fue posible realizar el cotejo solicitado».
- En esta Fiscalía se recibió la denuncia relacionada el día 17 de mayo de 2006 [...].
- En informe enviado a esta Fiscalía por investigadores de la PNC, manifestaron que en la dirección donde se cometió el hecho punible no se localizó a ninguna persona, siendo los vecinos del lugar quienes les informaron que los sindicalistas que trabajaban en dicha sede se habían retirado días atrás e ignoraban hacia dónde se habían trasladado.
- Hasta la fecha no se han hecho presente ninguno de los agraviados en esta Fiscalía pero se continúa con la investigación.

1089. En su comunicación de 19 de marzo de 2007, el Gobierno declara en ampliación a las observaciones enviadas con anterioridad que la Fiscalía de Delitos Contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público, informó del seguimiento al presente caso, manifestando que con fecha 9 de noviembre de 2006 el sindicalista Sr. Carlos Humberto Carballo Cabrera se presentó a prestar declaración y a denunciar llamadas telefónicas intimidatorias recibidas a su teléfono celular y al teléfono de la oficina, para que renuncie a la investigación que se está llevando a cabo por el allanamiento de la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. Con fecha 1.º de febrero, se solicitó control jurisdiccional y autorización para solicitar detalle de las llamadas telefónicas de los teléfonos anteriormente denunciados.

1090. El Gobierno envía un nuevo informe de la Fiscalía que se reproduce a continuación:

1. Con fecha 7 de abril de 2006 a eso de las 13 horas, a esta Fiscalía, se recibió una llamada telefónica donde informaban que en la 12 Calle «A» 0-37 zona 1, de esta ciudad, en la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), se había cometido un robo en la madrugada de ese día.
2. Esta Fiscalía se apersonó a la escena del crimen, con dos auxiliares fiscales y personal técnico de escena del crimen, además antes de la llegada del personal del Ministerio Público ya se había presentado personal de la División de Investigación Criminal, Sección Contra Robos y Atracos de la Policía Nacional Civil.
3. La prevención policial ingresó al Ministerio Público con el número 202 referencia JLT.gem, de la Comisaría Once de la Policía Nacional Civil, de fecha 7 de abril de 2006.
4. Se citó al Sr. Carlos Humberto Carballo Cabrera a la Agencia 07 de Patrimoniales para presentar su declaración, informando de todo lo que les habían robado, manifestando todo el equipo que les habían robado en el cual se encontraba equipo de cómputo, un televisor 20 pulgadas, un microondas, un escáner, planta telefónica con fax, libros de actas y de finanzas de la Confederación, planificador de actividades.
5. Con fecha 1.º de mayo de 2006, la Unidad de Especialistas de Escena del Crimen de la DICRI, enviaron álbum fotográfico y el informe de indicios encontrados en la escena del crimen.
6. Con fecha 8 de mayo de 2006, la División de Investigación Criminal, Sección Contra Robos y Atracos de la Policía Nacional Civil, informe de la investigación relacionada al robo en la oficina de Confederación Unidad Sindical, «CONFEDE». Con referencia número de oficio 418-2006. Ref. Salvador.
7. Con fecha 25 de mayo de 2006, la Sección de Lofoscopia, Departamento Técnico Científico de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público. Informando el resultado del dictamen lofoscópico, en el cual se llegó a la conclusión que según las huellas encontradas en el lugar, no hay fragmentos de huellas lofoscópicas

- útiles para un estudio comparativo. Razón por la cual no fue posible realizar el cotejo solicitado.
8. Con oficio de fecha 25 de mayo de 2006, la División de Investigación Criminal, Sección de Inspecciones Oculares de la Policía Nacional Civil con número de referencia 261-2006 ref. LFMM-vinsa, en el cual informan de los agentes técnicos nombrados para la respectiva investigación.
 9. Con fecha 6 de junio de 2006, se remitió a esta Fiscalía informe del Laboratorio de Procesamiento de Huellas Dactilares «Entintadas y Latentes» del Gabinete Criminalístico de la Policía Nacional Civil, con referencia de caso núm. 060407-06/LPHDELGC/316-06/Ref.sdmg; para lo cual informa, según sus conclusiones: después de la búsqueda se determinó que no les aparecen registros con relación a los registros dactiloscópicos. Los fragmentos anteriormente descritos ya fueron objeto de búsqueda en la base de datos del Sistema Automatizado de Identificación de Huellas Latentes AFIS; en donde se determinó que no aparecen registrados.
 10. Con fecha 26 de octubre se cita al Sr. Carlos Humberto Carballo Cabrera para prestar declaración e informar de los resultados de dicha investigación, para la cual no se presentó el agraviado.
 11. Con fecha 9 de noviembre de 2006, se presentó el Sr. Carlos Humberto Carballo Cabrera, a prestar declaración y a denunciar llamadas telefónicas intimidatorias recibidas a mi teléfono celular y al teléfono de la oficina para que renuncie a la investigación que se está llevando a cabo por el allanamiento de la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala.
 12. Con fecha 1.º de febrero de 2007, se solicitó control jurisdiccional y autorización para solicitar detalle de llamadas telefónicas de los teléfonos anteriormente denunciados.

C. Conclusiones del Comité

- 1091.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega el allanamiento por desconocidos de la sede de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) el 6 de abril de 2006, sustrayéndose equipos de cómputo, aparatos, libros y otros documentos de importancia político sindical.*
- 1092.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales los investigadores de la Policía Nacional Civil no localizaron a ninguna persona en la dirección en donde se cometió el hecho punible (los vecinos del lugar informaron que los sindicalistas de la CUSG que trabajaban en la sede en cuestión se habían retirado días antes ignorando a dónde se habían trasladado) y que el 26 de octubre y el 9 de noviembre de 2006 se citó a uno de los agraviados de la CUSG a la Fiscalía de Delitos Contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público. El Comité toma nota de que los técnicos en escena del crimen de la Policía Nacional Civil y del Ministerio Público manifestaron en sus informes que las huellas latentes no tenían características generales y específicas suficientes para ser individualizadas mediante un estudio comparativo. El Comité observa con preocupación que la última respuesta del Gobierno se refiere a llamadas telefónicas intimidatorias a un sindicalista para que se renuncie a la investigación, llamadas cuyo detalle se está investigando.*
- 1093.** *El Comité debe deplorar las limitadas actuaciones de la policía y de la Fiscalía mencionadas por el Gobierno en relación con el allanamiento de la CUSG y el robo de pertenencias y documentos de esta organización, hechos estos que, por otra parte, la organización querellante sitúa en un contexto más general de persecución y hostigamiento a la dirigencia sindical del país. El Comité observa que el Gobierno se refiere a las llamadas telefónicas intimidatorias al sindicalista Carlos Humberto Carballo Cabrera.*
- 1094.** *El Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que se reactive y se intensifiquen las investigaciones de la policía y de la Fiscalía sobre el allanamiento de la*

*sede de la CUSG y el robo de pertenencias y documentos sindicales, hechos estos cuya gravedad el Comité desea subrayar. El Comité recuerda que al examinar alegatos de asaltos contra locales sindicales y a amenazas ejercidas contra sindicalistas, subrayó que tales actos crean un ambiente de terror entre los sindicalistas que sería muy perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales y que cuando las autoridades tienen conocimiento de estos actos deberían proceder sin demora a una investigación para determinar las responsabilidades a fin de poder sancionar a los culpables [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 184].*

1095. *El Comité señala que en la actual situación, no dispone todavía de elementos suficientes para determinar con toda certeza si estos hechos delictivos tenían una finalidad antisindical o se podría tratar de hechos delictivos producto del vandalismo. El Comité recuerda que los casos de allanamiento de sedes sindicales y de robo a organizaciones sindicales o a sindicalistas forman parte de las materias en que tiene plena competencia y exigen la realización sin demora de investigaciones judiciales con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos hechos delictivos, y así, dentro de lo posible, poder deslindar las responsabilidades, determinar los móviles de los hechos delictivos, sancionar a los culpables, prevenir la repetición de tales actos y hacer posible la restitución de los bienes robados. El Comité pide al Gobierno que garantice a los sindicalistas su derecho a la seguridad.*

1096. *En estas condiciones, el Comité, al tiempo que espera firmemente que las nuevas investigaciones que ha pedido a las autoridades permitirán identificar lo antes posible a los culpables y sancionarlos severamente, pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el avance de las investigaciones y de toda decisión judicial que se dicte.*

Recomendaciones del Comité

1097. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) el Comité deplora la gravedad de los hechos alegados que incluyen el allanamiento de la sede de la CUSG y el robo de pertenencias y documentos sindicales y las posteriores amenazas telefónicas al Sr. Carlos Humberto Carballo Cabrera, así como las limitadas investigaciones realizadas por las autoridades;*
- b) el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que sin demora se reactiven y se intensifiquen las investigaciones de la policía y de la Fiscalía sobre estos hechos delictivos alegados, y*
- c) el Comité espera firmemente que las nuevas investigaciones que pide a las autoridades permitirán determinar los móviles de los hechos delictivos, identificar a los culpables y sancionarlos severamente, así como hacer posible la restitución de los bienes robados y pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el avance de las investigaciones y de toda decisión judicial que se dicte. El Comité pide al Gobierno que garantice a los sindicalistas su derecho a la seguridad.*

CASO NÚM. 2323

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán
presentada por
la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL)**

Alegatos: la organización querellante alega que durante una manifestación organizada con motivo del 1.º de Mayo de 2004, la policía reprimió duramente a trabajadores, así como también en otras huelgas y manifestaciones conexas, y alega además el arresto, detención y condena de varios dirigentes sindicales y sindicalistas a causa de sus actividades sindicales

- 1098.** El Comité examinó este caso por última vez en su reunión de junio de 2006 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 342.º informe, párrafos 629 a 697, aprobado por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión (junio de 2006)].
- 1099.** La Confederación Sindical Internacional (CSI) presentó nuevos alegatos por comunicación de fecha 4 de diciembre de 2006.
- 1100.** El Gobierno envió nuevas observaciones en una comunicación de fecha 9 de marzo de 2007.
- 1101.** La República Islámica del Irán 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. Examen anterior del caso

- 1102.** En su reunión de mayo-junio de 2006, el Comité hizo las siguientes recomendaciones en relación con este caso [véase 342.º informe, párrafo 697]:
- a) el Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de eliminar el peligro que supone el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones que podrían provocar la perturbación de la paz. Al tomar nota de que la cuestión de la muerte de cuatro personas inocentes por las fuerzas de policía durante los incidentes de Shahr-e-Babak está actualmente pendiente de solución ante la Corte Suprema, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución del caso y que le comunique la decisión final una vez que haya sido dictada;
 - b) lamentando que el Gobierno no haya comunicado información alguna sobre los nombres, las ocupaciones y de la eventual afiliación sindical de las seis personas condenadas, como consecuencia de los acontecimientos de Shahr-e-Babak, así como tampoco respecto de los actos específicos de los que fueron acusadas y de los motivos por los cuales fueron condenadas, el Comité pide al Gobierno que le comunique sin demora informaciones detalladas a este respecto, entre las cuales las decisiones judiciales dictadas contra estas personas;

- c) el Comité espera firmemente que al momento de reexaminar el caso, el Tribunal de Primera Instancia tendrá en cuenta plenamente todos los principios mencionados y que los Sres. Salehi, Hosseini, Hakimi, Davangar y Abdipoor serán absueltos rápidamente de todos los cargos pendientes. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto;
- d) el Comité insta también firmemente al Gobierno a que se levanten todos los cargos contra el Sr. Salehi relacionados con su artículo «Elaboración de un índice del costo de vida para una familia de cinco personas en la República Islámica del Irán», que, a juicio del Comité, constituye una actividad sindical legítima. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas tomadas a este respecto;
- e) tomando nota con preocupación de las informaciones complementarias proporcionadas por la organización querellante respecto del arresto, detención, golpes graves y comparecencia del Sr. Borhan Divangar en agosto de 2005 ante el Tribunal, a quien se le imputa, entre otras cosas, pertenecer al Comité de coordinación para constituir organizaciones de trabajadores (creado por Mahmoud Salehi y Mohsen Hakimi el 4 de mayo de 2005), pertenecer a la nueva organización de trabajadores desempleados, dirigir un sitio web sobre cuestiones laborales en la República Islámica del Irán denominado «Tashakol», y participar en la ola de manifestaciones de Saqez que siguieron el asesinato del activista de oposición kurdo Shivan Qaderi, el Comité pide al Gobierno que envíe de inmediato sus observaciones al respecto;
- f) el Comité pide al Gobierno que comunique informaciones detalladas sobre todo cargo que se le impute al Sr. Mahmoud Beheshti Langarudi, secretario general de la Asociación Gremial de Docentes y al Sr. Ali-Ashgar Zati portavoz de la misma organización, así como también de toda decisión judicial adoptada, y que tome todas las medidas necesarias para garantizar que, cuando dichos cargos estén relacionados con actividades sindicales, sean levantados por las autoridades competentes a la luz de los principios antes mencionados. El Comité pide que se lo mantenga informado a este respecto;
- g) el Comité urge al Gobierno a que realice una investigación independiente sobre los alegatos según los cuales el Ministerio de Inteligencia interrogó, amenazó y acosó a los Sres. Shis Amani, Hadi Zarei y Fashid Beheshti Zad, y que lo mantenga informado del resultado, y
- h) al tiempo que lamenta que el Gobierno no haya comunicado ninguna información respecto de la solicitud anterior sobre los alegatos relativos a la propuesta y adopción de una legislación que limitaría los derechos sindicales de un gran número de trabajadores (es decir la exención de la legislación laboral de los talleres que emplean a menos de diez personas y las propuestas de eximir a los trabajadores temporales de la aplicación de la legislación laboral), el Comité pide al Gobierno que le remita sin demora sus observaciones al respecto.

B. Nuevos alegatos

1103. En una comunicación de fecha 4 de diciembre de 2006, la CSI presenta las siguientes informaciones adicionales en relación con los sindicalistas que intentaron celebrar el 1.º de Mayo en 2004.

1104. El 11 de noviembre de 2006, el Sr. Mahmoud Salehi, ex presidente de la Asociación de Trabajadores de Panadería de la ciudad de Saqez, fue condenado a cuatro años de prisión por la Corte Revolucionaria de Saqez. Fue considerado culpable en virtud del artículo 610 de la Ley Islámica, por reunirse para conspirar con el objeto de cometer delitos contra la seguridad nacional. Además, la CSI manifiesta su preocupación porque siguen pendientes algunos cargos contra el Sr. Salehi que fueron transferidos a un Tribunal Público por «perturbar la opinión pública» debido a su artículo «Elaboración de un índice del costo de vida para una familia de cinco personas en la República Islámica del Irán».

- 1105.** El 17 de octubre de 2006, el Sr. Borhan Divangar, quien también estaba involucrado en el intento de celebrar el 1.º de Mayo en 2004, fue sentenciado a dos años de prisión. La CSI no estaba informada sobre si esta sentencia se refería al mismo caso o más bien a los cargos formulados contra él cuando fue arrestado el 7 de agosto y encarcelado por dos meses. Según la CSI, el Sr. Divangar estaba ahora en Turquía. El 11 de noviembre de 2006, el Sr. Jalal Hosseini fue condenado a dos años de encarcelamiento y el 27 de noviembre, el Sr. Mohsen Hakimi también fue sentenciado a dos años de prisión bajo cargos similares en el mismo caso. El Sr. Mohammad Abdipoor fue absuelto.
- 1106.** La CSI subraya que, según el Gobierno, los siete sindicalistas fueron arrestados inicialmente y acusados de presuntas conexiones con organizaciones políticas proscritas como el Komala y el Partido Comunista, los siete, incluidos los cuatro que habían sido condenados, fueron absueltos de dichos cargos en el Tribunal. Por consiguiente, la CSI concluye que los cuatro sindicalistas fueron condenados exclusivamente debido a sus actividades sindicales.

C. Respuesta del Gobierno

- 1107.** En su comunicación de fecha 9 de marzo de 2007, el Gobierno reitera su respeto por el principio de la libertad de asociación y el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones y su lucha por garantizar la promoción de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores en todo el país. Este compromiso se encuentra reconocido oficialmente como uno de los 14 objetivos estratégicos del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, que hace un llamado a la promoción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Gobierno considera el derecho de organizar reuniones públicas como un aspecto innegable y fundamental de los derechos de los sindicatos. Cientos de reuniones públicas y de manifestaciones diferentes tienen lugar cada año en toda la República Islámica del Irán con motivo del 1.º de Mayo en paz y tranquilidad siempre y cuando los organizadores obtengan por adelantado las autorizaciones previas de las autoridades competentes.
- 1108.** En lo que respecta a los últimos acontecimientos relativos a este caso, el Gobierno suministra la siguiente información.

Khatoonabad y Shahr-e-Babak

- 1109.** Los miembros de la familia de una de las cuatro víctimas del incidente apelaron a la Suprema Corte Nacional de la decisión que, aunque absolvió a la fuerza militar, reconoció el derecho de los familiares de las víctimas a recibir una indemnización. La Suprema Corte Nacional rechazó la apelación y confirmó el fallo del Tribunal Militar, núm. 31/470 de fecha 10 de septiembre de 2005. Por lo tanto, en conformidad con el fallo del Tribunal Militar, las familias de las cuatro víctimas recibirán una indemnización. Además, según las últimas investigaciones sobre las ocupaciones de los fallecidos, se confirmó que no eran trabajadores de la planta de fundición de cobre de Khatoonabad y no había constancia de que fueran miembros de alguna asociación de trabajadores, sino que más bien, agricultores, vendedores y estudiantes de Khatoonabad.
- 1110.** El 8 de junio de 2004, los Sres. Mohammad Fahim Mahmoodi, Abbas Meimandinia, Hossein Moradian, Momen Pourmahmoodieh, Saeed Zadegangi, Ali Asghar Soflaei fueron arrestados durante el incidente en Shahr-e-Babak y más tarde fueron sentenciados de cuatro a nueve meses de prisión por el Tribunal de Primera Instancia. Las personas antes mencionadas no eran empleados del complejo de cobre en Khatoonabad y eran antiguos delincuentes.

Saqez

- 1111.** El fallo núm. 965 de fecha 17 de octubre de 2006 dictado por la Corte Revolucionaria Islámica de Saqez, condenó al Sr. Mahmood Salehi a cuatro años de encarcelamiento, contados desde la fecha de su detención, por organizar reuniones ilegales y por reunirse para conspirar con el objeto de cometer delitos. No se han formulado cargos contra él acusándolo de «perturbar la opinión pública» como consecuencia de la publicación de su artículo «Elaboración de un índice del costo de vida para una familia de cinco personas en la República Islámica del Irán».
- 1112.** El fallo núm. 694 de fecha 21 de agosto de 2006, condenó al Sr. Boran Divangar a dos años de encarcelamiento, a partir de la fecha de su detención, por reunión ilegal y por congregarse para conspirar con el objeto de cometer delitos contra la seguridad nacional. A solicitud de su abogado, el caso fue remitido a la Séptima Sala de la Corte de Apelaciones, ante la cual se encuentra actualmente pendiente. No se ha formulado ninguna demanda en su contra que lo acuse de ser miembro del Comité de coordinación para constituir una organización de trabajadores.

Industria textil de Sanandaj

- 1113.** En relación con los alegatos relativos al interrogatorio, acoso y amenazas a los Sres. Shis Amani, Farshid Beheshti Zad, Hadi Zarei por parte del personal del Ministerio de Inteligencia (seguridad pública) durante la huelga de los trabajadores en la industria textil de Sanandaj, el Gobierno señala que según la información recibida del Director General de Kurdistán, estas reclamaciones son infundadas e improcedentes. Los Sres. Shis Amani y Hadi Zarei han solicitado (por escrito) su despido y recibir su indemnización por fin de servicio y otras prestaciones legales.

Asociación Gremial de Docentes

- 1114.** No existen documentos oficiales en el Ministerio de Justicia sobre el Sr. Mahmoud Beheshti Langarudi, secretario general de la Asociación Gremial de Docentes, y el Sr. Ali-Asghar Zati, portavoz de la misma organización.

Enmienda a la Ley del Trabajo

- 1115.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha iniciado una campaña seria para enmendar la legislación laboral existente debido a los rápidos cambios de modelos/pautas en el mundo laboral, los recientes acontecimientos sociales y económicos en la República Islámica del Irán, las graves consecuencias de la injusta globalización de las relaciones laborales de la República Islámica del Irán y de conformidad con las exigencias del Programa Nacional de Trabajo Decente. Junto con los interlocutores sociales, académicos y expertos en el campo de la legislación del trabajo y de las relaciones laborales, el Gobierno está dispuesto seriamente a efectuar enmiendas a la legislación laboral existente con respecto a cuestiones como los contratos de empleo temporales, protección social y cursos de formación profesional para el personal despedido, desarrollo de las calificaciones para los desempleados a través del Fondo del Seguro de Desempleo, derechos de las organizaciones de empleadores y trabajadores y los requisitos para el registro de dichas organizaciones. Con este fin, el Gobierno ha puesto avisos públicos en la prensa para reunir los puntos de vista de diferentes centros de investigación y de expertos en los campos pertinentes. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y los interlocutores sociales mantuvieron varias reuniones para discutir el proceso de enmienda. Además, el anteproyecto de la enmienda preparada fue presentado a la OIT. En el curso de la 297.^a reunión del Consejo de Administración, el Gobierno solicitó mayor cooperación

técnica mediante una misión de la OIT, que se llevó a cabo en febrero. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentará el proyecto final de enmiendas con la inclusión de los comentarios constructivos y sólidos de la misión de la OIT al Parlamento para su aprobación dentro de dos meses a partir de fines de febrero de 2007.

D. Conclusiones del Comité

1116. *El Comité recuerda que este caso se refiere a alegatos de represión policial violenta de huelgas, manifestaciones de protesta y la concentración del 1.º de Mayo de 2004 en Saqez; el arresto, la detención y la condena de varios dirigentes sindicales y sindicalistas a causa de sus actividades sindicales; el arresto de dirigentes sindicales de la Asociación Gremial de Docentes; intervenciones en una huelga en la fábrica textil de Sanandaj y el acoso subsiguiente de los representantes de los trabajadores; y la propuesta y adopción de una legislación que limitaría los derechos sindicales de un gran número de trabajadores.*

Khatoonabad y Shahr-e-Babak

1117. *El Comité recuerda que solicitó anteriormente al Gobierno que tome medidas para garantizar que las autoridades competentes reciban las instrucciones adecuadas con el objeto de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público. Además, solicitó al Gobierno que suministre información en relación con la evolución del caso ante la Corte Suprema sobre la cuestión de la muerte de cuatro personas inocentes por las fuerzas policiales durante los incidentes de Shahr-e-Babak y le comunique la decisión definitiva una vez que ésta haya sido pronunciada.*

1118. *El Comité observa además que, según la información suministrada por el Gobierno, los miembros de la familia de una de las cuatro víctimas apelaron a la Corte Suprema Nacional de la decisión del Tribunal Militar que, aunque absolvió a la fuerza militar, reconoció el derecho de los familiares de las víctimas a recibir una indemnización. La Corte Suprema Nacional rechazó la apelación y confirmó el fallo del Tribunal Militar. El Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado una copia de la sentencia de la Corte Suprema. Tomando nota de que la familia de las cuatro víctimas tienen derecho a indemnización, el Comité lamenta la ausencia de fallo contra los responsables de los incidentes y pone de relieve que una situación de impunidad refuerza el clima de violencia y de inseguridad lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo. 52]. En los casos en que la dispersión de las reuniones públicas por la policía haya involucrado muertes, el Comité atribuye especial importancia a que se investiguen exhaustivamente las circunstancias, se determinen las responsabilidades y que los responsables sean castigados. Por lo tanto, el Comité solicita al Gobierno que le comunique una copia de la decisión final de la Corte Suprema y de las medidas que el Gobierno ha tomado o que contempla tomar, a fin de determinar responsabilidades, castigar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos.*

1119. *Además, el Comité lamenta que el Gobierno no haya suministrado información en relación con las medidas concretas que se han tomado para garantizar que las autoridades competentes reciban instrucciones sobre el uso de la fuerza pública cuando se trata de controlar manifestaciones con el objeto de evitar el uso de una violencia excesiva y, en consecuencia, una vez más el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para estos efectos y que le mantenga informado al respecto.*

1120. *El Comité recuerda que con anterioridad había solicitado al Gobierno que le comunicara información detallada sobre las seis personas condenadas como resultado de los sucesos*

de Shahr-e-Babak. El Comité observa que en su respuesta, el Gobierno declara que los Sres. Mohammad Fahim Mahmoodi, Abbas Meimandinia, Hossein Moradian, Momen Pourmahmoodieh, Saeed Zadegangi, Ali Asghar Soflaei fueron arrestados el 8 de junio de 2004, durante los incidentes en Shahr-e-Babak, y sentenciados de cuatro a nueve meses de encarcelamiento por el Tribunal de Primera Instancia, mientras que en su respuesta anterior, el Gobierno había indicado que esas seis personas arrestadas fueron inculpadas por desorden civil y disturbios por su participación en los incidentes en enero de 2004. El Gobierno agrega en su reciente respuesta que esas personas no eran trabajadores de la planta de fundición de cobre de Khatoonabad y tenían antecedentes penales. Por consiguiente, en vista de la información suministrada, para el Comité sigue siendo difícil establecer las razones precisas del arresto de esas personas y su relación con los problemas relativos a las relaciones laborales. Por lo tanto, el Comité solicita una vez más al Gobierno que aclare este asunto proporcionando información sobre las ocupaciones y cualquier afiliación sindical de las seis personas condenadas como resultado de los sucesos en Shahr-e-Babak, así como los actos específicos de que fueron acusados y los motivos por los cuales fueron condenados. El Comité pide al Gobierno que le comunique las decisiones judiciales pronunciadas contra esas personas.

Saquez

- 1121.** El Comité recuerda que había manifestado anteriormente su confianza en que los Sres. Salehi, Hosseini, Hakimi, Divangar y Abdlpoor serían absueltos plenamente de todos los cargos relacionados con la celebración del 1.º de Mayo de 2004 y su participación en la misma. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno que según el fallo núm. 965, de fecha 17 de octubre de 2006, pronunciado por la Corte Revolucionaria Islámica de Saqez, el Sr. Mahmood Salehi fue sentenciado a cuatro años de encarcelamiento, a partir de la fecha del arresto, por organizar asambleas ilegales y reunirse para conspirar con el objeto de cometer delitos. Además, según el fallo núm. 694 de fecha 21 de agosto de 2006, el Sr. Boran Divangar fue condenado a dos años de encarcelamiento por reunión ilegal y congregarse para cometer delitos contra la seguridad nacional, a partir de la fecha de arresto. A solicitud de su abogado, el caso fue enviado a la Séptima Sala de la Corte de Apelaciones, en donde se encuentra pendiente actualmente. El Comité toma nota de que esta información también ha sido confirmada por la organización querellante. Aunque lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información con respecto a los Sres. Hosseini, Hakimi y Abdlpoor, el Comité toma nota de que, según la información suministrada por la organización querellante, los Sres. Hosseini y Hakimi fueron sentenciados a dos años de encarcelamiento bajo cargos similares y el Sr. Abdlpoor fue absuelto.
- 1122.** El Comité recuerda que en su examen anterior del caso los cinco sindicalistas habían sido absueltos de los cargos de simpatizar con grupos subversivos y absueltos por la Corte de Apelaciones de los cargos de reunión ilegal y disturbios, por los que habían sido condenados por el Tribunal de Primera Instancia. Habida cuenta de que no se ha pronunciado condena alguna basada en dichos motivos políticos, es muy difícil para el Comité considerar el modo en que los cargos pendientes están relacionados con otra cosa que no sean sus actividades sindicales. Por otra parte, el Comité toma nota de que el Gobierno no ha facilitado ninguna información específica acerca de la forma en que la concentración pacífica de Saqez se tornó violenta, así como tampoco sobre la necesidad de que intervinieran las fuerzas de seguridad [véase 342.º informe, párrafos 682-684]. El Comité lamenta que se hayan aplicado sentencias penales severas contra esos sindicalistas. El Comité recuerda que nadie debería ser privado de su libertad o ser objeto de sanciones penales por el simple hecho de organizar o participar en huelgas pacíficas, reuniones públicas o desfiles con ocasión de la celebración del 1.º de Mayo. Teniendo esto presente y además, tomando nota de que la condena de dos años de prisión impuestos a los Sres. Hosseini y Hakimi ya se deben haber cumplido, el Comité pide al Gobierno que

asegure la inmediata puesta en libertad de los sindicalistas que todavía puedan encontrarse detenidos y que tome medidas para garantizar que los cargos formulados contra ellos han sido abandonados y que lo mantenga informado a este respecto. Tomando nota de que el caso del Sr. Divangar se encuentra actualmente en apelación, el Comité espera firmemente que, la Corte de Apelaciones reexamine el caso, teniendo en cuenta las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 y que el Sr. Divangar sea absuelto de los cargos que parecen ahora estrictamente relacionados con sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.

- 1123.** *El Comité toma nota con satisfacción de que el Sr. Abdlpoor fue absuelto. Además, toma nota de que, según el Gobierno, no se ha interpuesto una demanda en contra del Sr. Salehi acusándole de «perturbar la opinión pública» debido a su artículo titulado «Elaboración de un índice del costo de vida para una familia de cinco personas en la República Islámica del Irán».*
- 1124.** *El Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno, aparte de declarar que no se ha interpuesto una querrela en contra del Sr. Divangar acusándolo de ser miembro del Comité de coordinación para constituir organizaciones de trabajadores, no ha proporcionado información detallada en respuesta a los alegatos adicionales formulados por la organización querellante con respecto al arresto, detención, golpes graves alegados y citación a comparecer del Sr. Borhan Divangaren en agosto de 2005, quien fue acusado entre otras cosas de pertenecer al Comité de coordinación para constituir organizaciones de trabajadores (creado por Mahmoud Salehi y Mohsen Hakimi el 4 de mayo de 2005), de pertenecer a la organización de trabajadores desempleados recién creada, de dirigir un sitio web en la República Islámica del Irán denominado «Tashakol», y de participar en la ola de manifestaciones que tuvieron lugar en Saqez después del asesinato de un activista de oposición kurdo. Por consiguiente, el Comité recuerda una vez más al Gobierno que el objeto de todo el procedimiento establecido por la Organización Internacional del Trabajo en lo que se refiere al examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical es asegurar el respeto de los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tanto de jure como de facto. Si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados [véase primer informe del Comité, párrafo 31]. Subrayando que la detención de sindicalistas y la violencia ejercida en su contra es inaceptable y constituye una grave violación de las libertades civiles, el Comité solicita al Gobierno que inicie una investigación independiente de los alegatos de la organización querellante sobre el arresto, detención, golpes graves alegados y citación a comparecer ante el Tribunal del Sr. Divangar en agosto de 2005, y que le proporcione información detallada en este aspecto.*

Asociación Gremial de Docentes

- 1125.** *El Comité recuerda que, en el examen anterior del caso, la organización querellante se refirió a informaciones provenientes de la agencia de noticias oficial iraní, la Agencia de Noticias de la República Islámica del Irán (IRNA), según las cuales el Sr. Mahmoud Beheshti Langarudi, secretario general de la Asociación Gremial de Docentes y el Sr. Ali Zati, portavoz de la misma organización, fueron arrestados el 12 de julio de 2004. La organización querellante alega, además, que fueron arrestados por sus actividades sindicales y las huelgas que organizaron en marzo y junio de 2004 por la falta de pago de salarios. El Sr. Langarudi fue citado ante los tribunales en mayo de 2004 habiéndosele imputado cargos relacionados con la organización de la huelga que tuvo lugar en marzo de 2004. Fue acusado de entrar en una escuela ilegalmente, de dejar su puesto de trabajo durante las horas de trabajo y movilizar e «incitar» a los docentes a la huelga. La organización querellante entendió según la IRNA que el arresto en julio de 2004 podría*

deberse a cargos de violación de la seguridad nacional y la organización de dos protestas en junio para pedir salarios más altos y el pago de salarios atrasados que ascendían a 5,2 billones de rials (620 millones de dólares de los Estados Unidos). La organización querellante añadió que los Sres. Mahmoud Beheshti Langarudi y Ali-Asghar Zati fueron liberados a cambio del pago de una fianza a mediados de agosto de 2004. El Sr. Zati tuvo que pagar una fianza de 70 millones de tomans y el Sr. Beheshti una fianza de 50 millones de tomans. No obstante, según se informó, otros miembros de la misma asociación han sido arrestados en la provincia de Mazandaran en el norte. En lo referente a estos alegatos, el Comité pidió al Gobierno que proporcione informaciones detalladas sobre todo cargo formulado en contra de Mahmoud Beheshti Langarudi y Ali-Ashgar Zati, así como también toda decisión judicial adoptada, y que tome las medidas necesarias para garantizar que las autoridades competentes levanten dichos cargos cuando estén relacionados con actividades sindicales [véase 342.º informe, párrafos 690-691].

- 1126.** *El Comité toma nota de que el Gobierno se limita a señalar que no existen documentos oficiales en el Ministerio de Justicia sobre el Sr. Mahmoud Beheshti Langarudi, secretario general de la Asociación Gremial de Docentes y el Sr. Ali-Asghar Zati, portavoz de la misma asociación. Por consiguiente, no está claro para el Comité si esta información significa que no hay cargos formulados en contra de estos dos dirigentes sindicales. El Comité solicita al Gobierno que lleve a cabo una investigación minuciosa independiente sobre esa cuestión y que le proporcione información detallada en este aspecto.*

Industria textil de Sanandaj

- 1127.** *El Comité recuerda que con anterioridad instó al Gobierno a iniciar una investigación independiente sobre los alegatos relativos a que el Ministerio de Inteligencia interrogó, amenazó y acosó a los Sres. Shis Amani, Hadi Zareiy y Fashid Beheshti Zad y que le mantenga informado del resultado. El Comité lamenta que el Gobierno se limite a señalar que según las informaciones recibidas del director general de Kurdistán, estas reclamaciones son infundadas e improcedentes y que los Sres. Shis Amani y Hadi Zarei solicitaron su despido y recibir su indemnización por fin de servicio y otras prestaciones legales. El Gobierno no ha señalado si se ha iniciado y llevado a cabo una investigación independiente, tampoco ha proporcionado ninguna documentación que corrobore el carácter voluntario del despido de los trabajadores. Por consiguiente, el Comité una vez más insta al Gobierno a que inicie una investigación independiente sobre los alegatos precedentes y que le mantenga informado del resultado.*
- 1128.** *En lo referente a su anterior solicitud relativa a los alegatos relacionados con la propuesta y adopción de una legislación que limitaría los derechos sindicales de numerosos trabajadores, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno en el sentido de que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en forma conjunta con los interlocutores sociales, académicos y expertos en el campo de la legislación del trabajo y de las relaciones laborales, así como también con la asistencia técnica de la OIT, estaban trabajando en las modificaciones a la legislación laboral. El Comité toma nota de que, según el Gobierno, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentará el proyecto final de las modificaciones, que podría incorporar los comentarios de la OIT al Parlamento para su aprobación final dentro de dos meses, a partir de fines de febrero de 2007. El Comité solicita al Gobierno que lo mantenga informado de toda evolución al respecto y que transmita una copia de la propuesta final de las enmiendas de manera que pueda examinar este asunto con todos los elementos.*

Recomendaciones del Comité

1129. *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 le comunique una copia de la decisión final de la Corte Suprema con respecto a la muerte de cuatro personas inocentes por las fuerzas de la policía durante los incidentes de Shahr-e-Babak y que le indique las medidas que el Gobierno ha tomado o que contempla tomar para determinar responsabilidades, castigar a los culpables y prevenir la repetición de dichos actos;*
- b) *el Comité insta al Gobierno a que lo mantenga informado sobre las medidas tomadas para garantizar que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas a fin de eliminar el uso de una violencia excesiva al controlar las manifestaciones que podrían provocar la perturbación de la paz;*
- c) *el Comité pide al Gobierno una vez más que proporcione información sobre las ocupaciones y cualquier afiliación sindical de las seis personas condenadas, como consecuencia de los acontecimientos de Shahr-e-Babak, así como también respecto de los actos específicos de los que fueron acusados y de los motivos por los cuales fueron acusadas. El Comité pide al Gobierno que le comunique las decisiones judiciales dictadas contra estas personas;*
- d) *el Comité pide al Gobierno que garantice la inmediata puesta en libertad de todos los sindicalistas que todavía podrían estar detenidos en relación con la celebración del 1.º de Mayo en 2004 y que tome medidas para garantizar que los cargos que se le imputen sean levantados y que lo mantenga informado en este aspecto. Tomando nota de que el caso del Sr. Divangar se encuentra actualmente en apelación, el Comité espera firmemente que, la Corte de Apelaciones reexaminará este caso teniendo en cuenta las disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 y que el Sr. Divangar, sea absuelto de los cargos que parecen ahora estrictamente relacionados con sus actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;*
- e) *el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente sobre los alegatos de la organización querellante con respecto al arresto, detención, golpes graves alegados y citación a comparecer ante el tribunal del Sr. Divangar en agosto de 2005 y que proporcione información detallada a este respecto;*
- f) *el Comité pide al Gobierno que lleve a cabo una investigación independiente y minuciosa sobre los alegatos relativos al arresto de los dirigentes sindicalistas de la Asociación Gremial de Docentes en julio de 2004 y que proporcione información detallada a este respecto;*
- g) *el Comité urge al Gobierno una vez más para que realice una investigación independiente y minuciosa sobre los alegatos relativos a que el Ministerio de*

Inteligencia interrogó, amenazó y acosó a los Sres. Shis Amani, Hadi Zarei y Fashid Beheshti Zad y que lo mantenga informado de los resultados, y

- h) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de los acontecimientos con respecto a las enmiendas de la Ley del Trabajo y que le transmita una copia de la propuesta final de enmiendas de modo que pueda examinar este asunto con todos los elementos.*

CASO NÚM. 2508

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de la República Islámica del Irán
presentada por**

- la Confederación Internacional de Organizaciones
Sindicales Libres (CIOSL) y**
- la Federación Internacional de los Trabajadores
del Transporte (ITF)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que las autoridades y el empleador cometieron varios y continuos actos de represión en contra del sindicato local en la empresa de autobuses que incluyen: acoso de los sindicalistas y activistas; ataques violentos en la reunión constitutiva del sindicato; la disolución violenta de la asamblea general del sindicato en dos ocasiones; el arresto y detención de numerosos afiliados y dirigentes sindicales bajo acusaciones falsas (perturbación del orden público, actividades ilegales del sindicato); el arresto y detención masiva de trabajadores (más de 1.000) por organizar un día de huelga. Las organizaciones querellantes también alegan que las autoridades han arrestado al Sr. Mansour Osanloo, presidente del comité ejecutivo del sindicato, bajo acusaciones muy graves (que incluyen contactos con grupos de oposición iraníes en el extranjero y la instigación a la rebelión en contra de las autoridades), y que ha sido detenido durante más de seis meses, a partir de la fecha de presentación de la queja y a quien se le han negado las garantías del debido proceso

- 1130.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) de fecha 25 de julio de 2006. Las organizaciones querellantes presentaron informaciones adicionales en una comunicación de 5 de diciembre de 2006.

- 1131.** El Gobierno transmitió sus observaciones en una comunicación de fecha 9 de marzo de 2007.
- 1132.** La República Islámica del Irán 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

- 1133.** En su comunicación de 25 de julio de 2006, las organizaciones querellantes declaran que el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses de Teherán y Suburbios (Sandikaye Kargarane Sherkate Vahed Otobosrani Teheran va Hoomeh), denominado en adelante «el sindicato», está afiliado a la ITF. El sindicato, que inicialmente se constituyó en 1968, fue posteriormente disuelto por el Gobierno y reemplazado por la Casa de los Trabajadores y el Consejo Laboral Islámico; fue restablecido en 2005 después de unos pocos años de actividades preparatorias realizadas por los empleados de la empresa.
- 1134.** Las organizaciones querellantes alegan que desde la Revolución Islámica de 1979 en la República Islámica del Irán, el Gobierno no ha permitido la existencia de sindicatos independientes. La única organización de trabajadores autorizada por el Gobierno es la Casa de los Trabajadores, y el Código de Trabajo de 1990 estipula que «los trabajadores... pueden establecer sociedades y asociaciones islámicas en el lugar de trabajo». Estas organizaciones se denominan Shoraya Esiami. En las empresas industriales, agrícolas y de servicios con más de 35 trabajadores, también pueden constituirse consejos laborales islámicos; estos consejos son supervisados por la Casa de los Trabajadores que, según los querellantes, constituyen fundamentalmente un medio del Gobierno para controlar a los trabajadores; aunque, al parecer, se han ocupado en ocasiones de los problemas de los trabajadores, como por ejemplo, de la cuestión de los atrasos en el pago de los salarios o de la organización de la manifestación del 1.º de mayo en 2006, actividades que no son demasiado sustanciales y son realizadas solamente para controlar y apaciguar el descontento de los trabajadores.
- 1135.** Las organizaciones querellantes señalan que, en ninguno de los casos en que los trabajadores fueron perseguidos por tratar de organizarse o negociar en forma colectiva, o cuando se reprimieron las huelgas, incluso con violencia, nunca se ha podido demostrar fehacientemente que la Casa de los Trabajadores haya intervenido en su favor. A pesar de las diversas peticiones de las organizaciones querellantes, la Casa de los Trabajadores nunca ha proporcionado pruebas documentadas de haber protestado ante el Gobierno por los trabajadores encarcelados. Tampoco hay constancia de que la Casa de los Trabajadores o los consejos laborales islámicos hayan intentado entablar negociaciones colectivas con los empleadores.
- 1136.** Según las organizaciones querellantes, el descontento de los trabajadores de la empresa de Autobuses de Teherán y los Suburbios (Sherkate Vahed), denominada en adelante «la empresa», no es un fenómeno nuevo, dado que las organizaciones de trabajadores creadas en la empresa nunca se ocuparon de atender las cuestiones relativas al lugar de trabajo. Entre estos problemas cabe mencionar los salarios bajos y largas horas de trabajo, el uso de vehículos anticuados, el cansancio de los chóferes debido a la congestión del tráfico, a la reducción del personal y la corrupción de la administración. Los propios trabajadores de la empresa iniciaron el estudio del material publicado por la OIT sobre los sindicatos y derechos humanos mediante la organización de círculos regulares de estudios; al cabo de unos años, este proceso condujo finalmente a tomar la decisión de constituir su propia organización para representar los intereses de los trabajadores de la empresa.

- 1137.** Las organizaciones querellantes alegan que durante todo el año 2005, los esfuerzos de los trabajadores para crear el sindicato se enfrentaron con una represión enérgica, y a menudo brutal, de parte de los empleadores, las fuerzas de seguridad y las organizaciones sindicales oficiales. Antes, durante y después de la asamblea para constituir nuevamente el sindicato celebrada el 3 de junio de 2005, se produjeron ataques violentos en su contra y arrestos ilegales de trabajadores y simpatizantes. Según las organizaciones querellantes, dos factores contribuyeron para que el sindicato fuera una *cause célèbre* entre los sindicalistas iraníes y los miembros de los sindicatos internacionales, una de ellas es el número de personas implicadas (en un momento más de la mitad de los 16.000 trabajadores de la empresa participó en la organización de actividades sindicales) y la implacable reacción de las instituciones políticas y judiciales. La dirección fue sistemáticamente hostil a los esfuerzos de los trabajadores para organizarse, y se afirma que el director y el subdirector de la empresa se dedicaban especialmente a reprimir las actividades de organización de los trabajadores.
- 1138.** La represión de los intentos de organización de los trabajadores comenzó a principios de 2005, cuando se inició el hostigamiento de un gran número de sindicalistas. Ali Rafil fue objeto de traslados frecuentes y Parviz Faminbar, además de ser trasladado forzosamente, fue convocado a menudo para someterlo a interrogatorios. También recibió amenazas telefónicas en su casa. Moosa Paykyar fue trasladado forzosamente, se anularon sus horas extraordinarias de trabajo y debía comparecer frecuentemente a la oficina de seguridad de la empresa para interrogarlo sobre cuestiones intrascendentes.

Acoso inicial de los sindicalistas

- 1139.** Entre marzo y junio de 2005, siete miembros del sindicato fueron objeto de acoso y posteriormente despedidos. Finalmente, antes de perder sus puestos de trabajo, fueron trasladados compulsivamente o rebajados de categoría, se anularon sus horas extraordinarias de trabajo y se suspendieron los ascensos y/o el pago de los salarios. Varios de ellos fueron convocados a la oficina de seguridad de la empresa e interrogados, a veces fuera de los locales de la empresa y siempre sin orden judicial oficial. Los trabajadores en cuestión eran: Abdollah Haji Romanan, Abdolreza Tarazi, Ahmad Farshi, Ali Zadeh Hosseini, Ayat Jadidi, Ebrahim Madadi y Mansour Osanloo. El Sr. Osanloo, con una antigüedad de veinte años en la empresa, fue especialmente objeto de acoso por ser parte del grupo de trabajadores que creó el sindicato; posteriormente llegó a ser presidente del comité ejecutivo del sindicato. Según las organizaciones querellantes, también se despidió a otros diez miembros del sindicato: Abbas Najand Kodaki, Allakbar Pir Hadi, Amir Takhiri, Atta Babakhani, Hassan Karimi, Hassan Mohammadi, Mahmoud Hojabti, Naser Gholami, Reza Nematipour y Seyed Behrooz Hosseini.

Ataque en la reunión de fundación del sindicato

- 1140.** El 9 de mayo se celebró una reunión convocada para crear oficialmente un sindicato independiente de la empresa en las oficinas de la Asociación de Trabajadores de Panadería (BWA), una organización de trabajadores independiente que prestó sus locales al sindicato. Las organizaciones querellantes alegan que la reunión fue interrumpida violentamente por una gran cantidad de miembros de la Casa de los Trabajadores y de la Shora Islámica, organizaciones oficiales de los trabajadores de la empresa. El ataque se produjo alrededor de las 2 de la tarde, cuando aproximadamente unos 300 hombres llegaron a las oficinas de la BWA y empezaron a romper puertas y ventanas, y a destruir documentos y libros de la biblioteca. También agredieron a diez miembros del comité fundador del sindicato. Las organizaciones querellantes señalan que en esa incursión, Mansour Osanloo sufrió heridas de arma blanca. Algunas fuentes afirman que el autor de este hecho fue Jalal Saidmanesh, de la Shora Islámica de la empresa, quien dijo que iba a cortarle la lengua y decapitarlo.

Según se informa, Hassan Sadeghi, director general del Consejo Supremo para la Coordinación de las Shoras Islámicas, ató las manos del Sr. Osanloo detrás de la espalda. Como resultado de esta agresión, debieron efectuarle a Mansour Osanloo puntos de sutura en el cuello y en la lengua. Ebrahim Madadi, un trabajador técnico, al que ya se le había impuesto una medida disciplinaria y algunos otros sindicalistas también fueron golpeados durante el incidente. Las fuerzas de seguridad presentes no intervinieron y, de hecho, filmaron los sucesos; además, confiscaron cámaras de la prensa y las grabaciones obtenidas por la agencia nacional de noticias y periodistas.

- 1141.** Las organizaciones querellantes alegan que la asamblea general del sindicato fue disuelta violentamente en dos ocasiones. El 13 de mayo de 2005, cuando los miembros del sindicato intentaban realizar su asamblea general, las fuerzas de seguridad, acompañadas por afiliados de la Casa de los Trabajadores, irrumpieron nuevamente en la reunión. El 1.º de junio, durante el tercer intento de los trabajadores para realizar una asamblea general en los locales de la BWA, fueron atacados con «cócteles molotov» o bombas incendiarias similares que dañaron el edificio. Finalmente, la reunión tuvo lugar el 3 de junio. Conforme a las informaciones, cerca de 8.000 de los 16.000 trabajadores de la empresa participaron en la reunión y decidieron afiliarse al sindicato.

Arresto y detención de los afiliados del sindicato

- 1142.** Las organizaciones querellantes declararon que el 7 de septiembre de 2005 las fuerzas de seguridad arrestaron a varios afiliados del sindicato durante una protesta por la falta de pagos de salarios. Entre ellos se encontraban Mansour Osanloo, Ebrahim Madadi, vicepresidente del comité ejecutivo del sindicato, Abbas Najand Kodaki, Naser Gholami, Davood Norouzi, Hassan Haj Alivand y Nemat Amirkhani. Fueron llevados al tribunal al día siguiente y acusados de «perturbación del orden público», luego liberados provisionalmente en los días siguientes. El 22 de diciembre de 2005, 13 dirigentes del sindicato fueron arrestados por agentes del Ministerio de Información y llevados a la prisión de Evin, en Teherán, una prisión que ha sido conocida durante décadas como un centro de detención y tortura de los presos políticos. Las personas detenidas, acusadas de realizar «actividades sindicales ilegales» fueron las siguientes: Mansour Osanloo, Ebrahim Madadi, Mansour Hayat Gheibl, Abbas Najand Kodaki, Abdolreza Tarazi, Ali Zadeh Hosseini, Qlamreza Mirsa'l, Akbar Ya'qoubi, Reza Bour Bour, Hamld Reza Reza'l Far, Javad Kefayati, Seyyed Javad Seyyedvand y Morteza Kamsari. Además, otros 16 sindicalistas fueron detenidos en esa época. Se trataba de los dirigentes Naser Gholami, Dawood Razavi, Saeed Torablan y Yagoub Salimi; y de los afiliados Reza Shahabi, Amir Takhiri, Sadeg Ghandan, Ali Ebrahimi, Sadeg Mohammadi, Hamid Zandi, Ali Gorbanián, Arsalan Zarbarnia, Hossein Mehdikhani, Hossein Gavadi, Majid Talai y Akbari. Tras una huelga de transporte de los chóferes de autobuses de Teherán realizada el 25 de diciembre, todos los detenidos fueron puestos en libertad, con excepción de Mansour Osanloo. A finales de 2005, seis de los detenidos inicialmente, Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Abdolreza Tarazi, Qlamreza Mirza'l, Abbas Najanci Kodaki y Ali Zadeh Hosseini, fueron citados para comparecer ante el tribunal en enero de 2006 bajo la acusación de «perturbación del orden público».

Mansour Osanloo acusado de instigar a la rebelión armada

- 1143.** Según las querellantes, a finales de 2005, Mansour Osanloo aún no contaba con el asesoramiento de un abogado y se le informó que estaba acusado, entre otras cosas, de mantener contactos con grupos iraníes de oposición en el extranjero y de instigar a la rebelión armada en contra de las autoridades. Desde entonces, y durante más de seis meses, cumplidos a la fecha de presentación de la queja, el Sr. Osanloo sigue encarcelado en la prisión de Evin. Durante la mayor parte de ese período, se le ha impedido el contacto con

un abogado y la comunicación con sus familiares y compañeros de trabajo. Con anterioridad a su arresto, debió visitar a su médico para un tratamiento oftalmológico, posiblemente debido a las lesiones sufridas en el incidente de 9 de mayo de 2005 antes mencionado; desde entonces, su salud es motivo de grave preocupación.

- 1144.** Las organizaciones querellantes señalan que el sindicato ha estado haciendo campaña para que se libere incondicional e inmediatamente al Sr. Osanloo. Además, se ha solicitado que el Gobierno y la empresa reconozcan al sindicato y que se entablen negociaciones para establecer un convenio colectivo con la empresa. Ninguna de estas peticiones ha sido satisfecha. El Gobierno y sus representantes, junto con la empresa, siguen interfiriendo en las actividades legítimas del sindicato, por ejemplo, en una huelga o en la celebración del 1.º de mayo en 2006. Desde entonces han tenido lugar más detenciones y agresiones.
- 1145.** Los querellantes declaran que los arrestos masivos que tuvieron lugar a finales de enero de 2006, fueron de una dimensión que no registra precedentes en las últimas dos décadas en el ámbito sindical en el mundo. En su momento más álgido, más de 1.000 personas fueron detenidas por organizar la realización de un día de huelga. Además, la empresa sigue amenazando con el despido a aquellos trabajadores favorables al sindicato y algunos han estado desempleados durante varios meses.

Cronología de los acontecimientos de enero de 2006

- 1146.** El 1.º y 2 de enero de 2006, los trabajadores de buses reunidos en Teherán hicieron un llamamiento para la liberación incondicional e inmediata de Mansour Osanloo. El sindicato anunció un día de huelga para el 28 de enero. Al aproximarse la fecha de la huelga, ocho miembros del comité ejecutivo fueron citados por el tribunal y después de comparecer, no se les permitió salir del edificio. El Alcalde de Teherán que anteriormente había formulado algunas promesas al sindicato, afirmó que el sindicato era ilegal y expresó su intención de impedir la huelga. El Gobierno y las fuerzas de seguridad, así como la empresa, trajeron nuevos autobuses y chóferes para romper la huelga. Afirmaron que el sindicato estaba compuesto por «subversivos» y «saboteadores». El 27 de enero fueron arrestados cerca de 100 miembros del sindicato. Al día siguiente, las fuerzas de seguridad y los miembros de la empresa golpearon y obligaron a los chóferes a conducir los autobuses. Cientos de chóferes, sus esposas e incluso sus hijos fueron trasladados a la prisión de Evin. Durante la noche, una niña de 12 años, hija de uno de los afiliados del sindicato fue golpeada e introducida con violencia en un vehículo policial. Para reprimir la huelga, las fuerzas de seguridad utilizaron gases lacrimógenos, bastones y amenazaron con disparar a los huelguistas. La policía allanó las viviendas de los afiliados y dirigentes. Después de ese día, más de 700 afiliados del sindicato y una cantidad de simpatizantes todavía continúan detenidos. Según varios informes, más de 1.000 personas fueron detenidas durante el día. Unos 30 trabajadores arrestados fueron gravemente heridos y debió proporcionárseles atención médica inmediata.
- 1147.** Las organizaciones querellantes indican que los sindicatos y las ONG en el mundo han manifestado su solidaridad con los chóferes de autobuses. La CIOSL y la ITF, así como sus sindicatos afiliados en Argentina, Australia, Japón, Kenya, Luxemburgo, Noruega y el Reino Unido solicitaron la liberación de los trabajadores detenidos. En Ottawa y Londres tuvieron lugar manifestaciones de protesta, a las que se sumó Amnistía Internacional. Un grupo de familiares y de esposas de los trabajadores del sindicato encarcelados realizaron una manifestación en Teherán y la agrupación «Global Unions» (Sindicatos Mundiales), dirigidos por la CIOSL y la ITF, anunciaron que el 15 de febrero se llevaría a cabo una jornada internacional de protesta de los sindicatos.
- 1148.** Las organizaciones querellantes alegan que, el 6 de febrero el partido reformista de la República Islámica del Irán, el Frente de Participación, presentó una protesta; las

autoridades empezaron a liberar a los trabajadores de la prisión, quedando detenidos 15 de ellos. Sin embargo, continuaron los arrestos durante este período y unos 100 trabajadores hicieron una protesta de dos días consecutivos frente al Ministerio de Trabajo en Teherán.

- 1149.** La Agencia de Noticias Laborales de la República Islámica del Irán (ILNA) informó el 11 de febrero que un «Comité de Defensa de las Organizaciones Sindicales en la República Islámica del Irán», integrado por 14 sindicatos «tradicionales», había hecho pública una declaración solicitando la liberación incondicional de todos los trabajadores de autobuses en Teherán. La declaración fue enviada al Ministro de Justicia, al Presidente de la República Islámica del Irán, al Presidente del Parlamento de la República Islámica del Irán, a miembros del Comité de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento, al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, al Alcalde de Teherán, y a todas las agencias de noticias y periódicos iraníes. Según informó la ILNA las siguientes organizaciones firmaron la mencionada declaración: el Sindicato de Trabajadores de Escuelas de Chóferes de Irán, el Sindicato de Chóferes de Autobuses Interprovinciales de Irán, el Sindicato de Chóferes de Autobuses de Kerman, el Sindicato de Trabajadores de Escuelas de Chóferes de Teherán, Mashad, Arak, Shahrekord y Esphahan, el Sindicato de Periodistas de la Prensa Libre de Teherán, el Sindicato de Pintores de Teherán, el Sindicato de Trabajadores del Hospital Khatamolnbiya, el Sindicato de Trabajadores de Escuelas de Chóferes de Khoramabad, el Consejo Laboral Islámico de la empresa Teheránshimi, el Sindicato de Trabajadores del Hospital de Mehrad.
- 1150.** El 15 de febrero, tuvo lugar en todo el mundo la Jornada Internacional de Protesta de los Sindicatos sobre la situación en la República Islámica del Irán. Participaron en la jornada numerosos sindicatos en el Oriente Medio. Los sindicatos se reunieron con representantes diplomáticos iraníes en Ginebra, Tokio, Bangkok, Mumbai y Wellington, y se realizaron manifestaciones de protesta frente a las embajadas iraníes en Australia, Canadá, Filipinas, Noruega y el Reino Unido. Los sindicatos también llevaron a cabo protestas en Austria, Bangladesh, Egipto, Estados Unidos, Iraq, Jordania, Marruecos y Túnez; los sindicatos en Australia, Canadá, República de Corea, Nueva Zelanda, Federación de Rusia y Turquía y muchos otros enviaron cartas de protesta al Gobierno iraní. El 16 de febrero, el sindicato dio a conocer una declaración relativa «al apoyo y la solidaridad internacional de los trabajadores». En ella se revelaba el anuncio de las autoridades de que los detenidos sólo serían liberados si se comprometían por escrito para poner fin a sus actividades sindicales. Según parece, las autoridades también dijeron que no era «prudente en este momento permitir la formación de sindicatos en el país, y toda persona que participase en las actividades sindicales sería considerada un opositor al sistema de la República Islámica y, por consiguiente, será perseguido».
- 1151.** Las organizaciones querellantes señalan que entre el 17 y el 22 de febrero, todos los detenidos fueron puestos en libertad, excepto los siete miembros del comité ejecutivo (Mansour Osanloo, Ebrahim Madadi, Mansour Hayat Gheibi, Yussaff Moradi, Yagoub Salimi, Ali Zadeh Hosseini, Mohammad Ebrahim Noroozi Gohari). Al principio, las autoridades y la prensa oficial guardaron silencio sobre el caso, sin embargo, el Ministro de Justicia, Jamal Karimi-Rad admitió que esas personas estaban detenidas por «actos ilegales» pero no especificó los cargos. Los trabajadores de autobuses efectuaron una manifestación de protesta frente al Ministerio de Trabajo el 22 de febrero con el objeto de pedir su reincorporación.
- 1152.** El portavoz del sindicato, Gholamreza Mirzaie, fue arrestado en Teherán el 4 de marzo. Del 13 al 15 de marzo alrededor de 120 trabajadores se reunieron una vez más frente a varias oficinas gubernamentales y en la oficina central de la empresa de autobuses para protestar por la persistente negativa a reincorporar a alrededor de 1.000 trabajadores de autobuses que en las últimas seis semanas no habían percibido salarios. Mientras tanto, la empresa publicó una lista de 46 trabajadores cuyos contratos se habían rescindido. La lista

incluye cinco miembros del comité ejecutivo del sindicato que todavía están en prisión; la empresa declaró que las órdenes procedían de las autoridades de inteligencia del régimen. Los trabajadores despedidos eran: Mohammad Ebrahim Noroozi Gohari, Hassan Karimi, Gholamreza Khoshmaram, Hadi Kabiri, Mohammad Eslamian, Gholamreza Fazeli, Abbas Najand Kodaki, Masoud Ali Babaiee Nahavandi, Hasan Mirzaee, Seyed Behrooz Hosseini, Abdolreza Tarazi, Gholamreza Mirzale, Nematollah Amirkhani, Hossein Karimi Sabzevar, Yagoub Salimi, Habib Shami Nejad, Hassan Mohammadi, Hassan Karimi, Mohammad Na'mani Poor, Soltan Ali Shekari, Atta Babakhani, Fazlollah Mazaheri, Ahmad Moradmand, Allakbar Pir Hadi, Vahaab Mohammadi Zarankesh, Davood Norouzi, Saeed Torabian, Amir Ghanele, Mahmoud Hojabti, Ayat Jadidi, Ali Zadeh Hosseini, Gholamreza Gholamhosseini, Seyed Reza Nematipoor, Gholamreza Khani, Amir Takhiri, Ebrahim Gholami, Seyed Davoud Razavi, Seyed Mohammad Hossein Dadkhah, Masoud Foroghi Nejad, Mohammad Sadegh Khandan, Jamil Bahadori, Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Seyed Hossein Rekhshat, Naser Gholami, Reza Shahabi Dekarba.

- 1153.** Las organizaciones querellantes alegan que del 18 de marzo al 10 de abril todos los detenidos fueron puestos en libertad, excepto Mansour Osanloo. Sin embargo, Mansour Hayat Gheibi fue nuevamente arrestado dentro de las 24 horas de su liberación, y posteriormente puesto en libertad.
- 1154.** El 1.º de mayo, 1.000 policías y fuerzas de seguridad rodearon a 250 trabajadores de autobuses que se habían reunido en la empresa de autobuses de Teherán para una concentración de celebración del 1.º de mayo y 13 miembros fueron arrestados, incluidos Abbas Najand Kodaki, Yagoub Salimi, Mahmoud Hojabti, Gholamreza Gholamhossaini, Gholamreza Mirzaie, Hassan Dehghan Gholamreza Khani, Fazeli y Ebrahim Madadi. Los anteriormente mencionados fueron puestos en libertad el 6 de mayo. Según las organizaciones querellantes, ocho miembros del sindicato fueron arrestados el 15 de julio, después de una manifestación pacífica frente al Ministerio de Trabajo, fueron liberados el 19 de julio.
- 1155.** Los querellantes declaran que tanto ellos como un gran número de sus afiliados han hecho campaña sistemáticamente desde diciembre de 2005 para la liberación de Mansour Osanloo, el reconocimiento del sindicato y la negociación de un convenio colectivo con la empresa. Desde marzo de 2006, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha proporcionado en repetidas ocasiones firmes garantías, tanto orales como escritas, de sus esfuerzos para conseguir la libertad del Sr. Osanloo. Durante la reunión del Consejo de Administración de la OIT, celebrada en Ginebra en marzo de 2006, se mantuvieron contactos directos entre los representantes de alto nivel del Ministerio de Trabajo y el secretario general de la CIOSL. Se produjeron contactos posteriores entre el Ministerio y los representantes de la CIOSL tanto durante la misma reunión del Consejo de Administración, como también antes y después de los acontecimientos del Día del Trabajo (1.º de mayo de 2006) descritos anteriormente, y posteriormente durante la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2006. A mediados de mayo, en particular, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales escribió, por lo menos, en tres ocasiones a la CIOSL señalando que gestionaba activamente la liberación del Sr. Osanloo y manifestó la esperanza de que esos esfuerzos «portaran pronto sus frutos» y que «dentro de poco habría buenas noticias [para la CIOSL]». En la 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, un representante del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reiteró garantías similares a un dirigente de la CIOSL. Se enviaron al Director General de la OIT, así como a numerosos funcionarios de alto nivel de la Organización copias de varias cartas dirigidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la CIOSL a mediados de mayo de 2006. Sin embargo, al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dejó entrever reiteradamente que las dificultades para la liberación del Sr. Osanloo no procedían del Ministerio de Trabajo sino de las autoridades judiciales de la República Islámica y, más precisamente, del Ministerio de Información, con el cual el

Ministerio de Trabajo había tenido varias reuniones de alto nivel. Aunque el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reconoció que, si bien hasta la fecha estos esfuerzos habían sido infructuosos, también existían en el expediente de Osanloo algunos elementos aún no revelados que, en su opinión, tendrían a establecer que su detención no obedecía a cargos relacionados con actividades sindicales, sino a otras acusaciones no especificadas. Las organizaciones querellantes indican que el representante del Ministerio reiteró una invitación anterior hecha a una delegación de la CIOSL para visitar el país, y proporcionó garantías de que esta delegación tendría la posibilidad de encontrar al Sr. Osanloo, dentro o fuera de la prisión, y que éste podría, en esa oportunidad, ofrecer seguridades a la CIOSL en el sentido de que había abandonado toda actividad sindical y que ya no se consideraba como sindicalista. Estas últimas declaraciones, en especial, son motivo de gran inquietud para las organizaciones querellantes, dado que constituyen un presagio amenazador para la integridad física y psicológica del Sr. Osanloo. En consecuencia, en cada ocasión, las organizaciones querellantes han manifestado claramente que no pueden expresar su opinión sobre elementos no especificados y que, si el Gobierno ha formulado otras acusaciones contra el Sr. Osanloo, además de las derivadas de su responsabilidad con el sindicalismo y sus actividades sindicales legítimas en su calidad de dirigente, debería enjuiciarlo públicamente, acusarlo formalmente y, al mismo tiempo, permitirle que cuente en todo momento, con la asistencia de un abogado defensor. Sin embargo, a conocimiento de las organizaciones querellantes, el Gobierno no ha llevado a cabo tales diligencias.

- 1156.** Las organizaciones querellantes alegan que la primera reunión entre el Sr. Osanloo y sus abogados, según tienen entendido, pudo realizarse el sábado 24 de junio de 2006. En torno a esta fecha, según la Agencia Oficial de Noticias de los Estudiantes Iraníes (ISNA), los Sres. Youssef Molayee y Khorshid, abogados del Sr. Osanloo se entrevistaron con él en la prisión de Evin. Según se informa, manifestaron su inquietud por su salud, en especial en lo que se refiere al estado de su vista, y al parecer, también declararon que habían solicitado, hasta ahora infructuosamente, que su expediente fuera remitido de la prisión al Tribunal Revolucionario. Según entienden las organizaciones querellantes, esta solicitud está motivada por el deseo de la parte defensora de que la causa judicial sea transferida de la supervisión del Ministerio de Información a las autoridades judiciales del país.
- 1157.** En su comunicación de 5 de diciembre de 2006 las organizaciones querellantes señalan que el Sr. Osanloo fue puesto en libertad bajo fianza el 9 de agosto de 2006, poco después de haber presentado la queja ante el Comité. La fianza fue fijada por un tribunal de Teherán en la cuantía exorbitante de 150 millones de tomanes (165.000 dólares de los Estados Unidos). Las organizaciones querellantes alegan que los colegas del sindicato del Sr. Osanloo, amigos y familiares tuvieron que ofrecer sus bienes como garantía de su liberación.
- 1158.** Según las organizaciones querellantes, el Sr. Osanloo fue arrestado nuevamente el 19 de noviembre 2006. Se encuentra detenido, al igual que anteriormente, en el sector de alta seguridad de la prisión de Evin, la denominada «sección 209», donde se retiene a los prisioneros contra quienes se han formulado acusaciones por motivos políticos. Según fuentes de que disponen los querellantes, el Sr. Mansour Osanloo fue arrestado cuando se dirigía, junto con Ebrahim Madadi y Haiat Gaibi a la oficina del Ministerio de Trabajo en Teherán Este para entablar discusiones sobre el despido de más de 50 trabajadores de la empresa, afiliados al sindicato.
- 1159.** El Sr. Osanloo fue sometido a una intervención de cirugía ocular una semana antes de su arresto. Las organizaciones querellantes alegan que al menos cinco agentes dijeron al Sr. Osanloo que estaba detenido pero se negaron a exhibir una orden de arresto o a explicarle a él y a sus compañeros, el motivo de la misma. En cambio, dispararon al aire sus armas e introdujeron violentamente al Sr. Osanloo en un coche que estaba esperando,

sin prestar atención a su delicado estado de salud. También golpearon al Sr. Madadi, quien protestó por el arresto.

- 1160.** Las organizaciones querellantes declaran que, ulteriormente un juez informó a la esposa del Sr. Osanloo que estaba detenido en la sección 209 de la prisión de Evin para negociaciones y discusiones con las autoridades. Según algunas fuentes, su familia fue informada de que existía una orden de arresto expedida por el fiscal adjunto de Teherán. También se informó que su madre podía visitarlo pero, a pesar de que ésta permaneció varias horas esperando al exterior de la prisión de Evin, no se le permitió verlo. Su esposa sólo pudo visitarlo, y muy brevemente, el 26 de noviembre, cuando fue trasladado al tribunal.
- 1161.** Las organizaciones querellantes alegan que el Sr. Osanloo sólo pudo entrevistarse con sus abogados antes del 5 de diciembre de 2006 y que, además acaban de ser informados que en esa misma fecha el juez había requerido una fianza adicional de 30 millones de tomanes para la puesta en libertad del Sr. Osanloo, con la condición de que solamente su esposa podría actuar como garante. La Sra. Osanloo no aceptó. Según la ILNA, Mansour Osanloo fue trasladado desde la prisión de Evin a la sección 14 de la Oficina de la Fiscalía Revolucionaria de Teherán el 26 de noviembre por no haber comparecido ante el tribunal para responder de los cargos pendientes en su contra desde su arresto el 22 de diciembre de 2005. Dichos cargos son claramente infundados, dado que la audiencia se había fijado para el 20 de noviembre de 2006 y se lo detuvo el día anterior. Según las organizaciones querellantes, como los familiares del Sr. Osanloo habían ofrecido sus casas como garantía para asegurar su liberación el 9 de agosto de 2006, sería muy improbable que el acusado se negara a cooperar con el fiscal.
- 1162.** Según las organizaciones querellantes, en el tiempo que el Sr. Osanloo estuvo privado de libertad, desde el 22 de diciembre de 2005 hasta el 9 de agosto de 2006, se lo mantuvo incomunicado durante tres meses y 23 días. En ese período se ejerció sobre él una fuerte presión psicológica, a veces con los ojos vendados y esposado; en el curso de los interrogatorios se lo amenazaba de que permanecería en la cárcel por el tiempo que la policía quisiera retenerlo. En ocasiones se suspendía su derecho a recibir visitas y utilizar el teléfono, así como el acceso al patio. Los equipos de interrogatorio se cambiaban frecuentemente y no todas las preguntas guardaban relación con las acusaciones que se le formulaban. Se lo obligaba a dar detalles sobre su vida privada, su trabajo y sus relaciones con amigos y colegas bajo la amenaza de que se le impondría una pena de prisión de quince años; los interrogatorios creaban una atmósfera que le hacían temer por su propia vida y por la de sus familiares. Se le dijo que si abandonaba el país, su familia podría ser eliminada. Incluso después de su excarcelación, continuó el acoso: en forma reiterada se le requirió que se presentara ante la policía, que también llamó a su esposa y a su hijo a sus lugares de trabajo. El Sr. Osanloo presentó una queja ante la Oficina de las Naciones Unidas en Teherán acerca de su situación y poco tiempo después fue intimado a comparecer ante el Tribunal Revolucionario, donde fue amenazado con encarcelamiento.
- 1163.** Las organizaciones querellantes declaran que se le pidió al Sr. Osanloo y a su esposa que firmaran una declaración en la que expresaban que pondrían término a sus relaciones con amigos y colegas. Debido a esta persecución continua el Sr. Osanloo escribió una carta a la Comisión de Derechos Humanos de Teherán describiendo el trato de que había sido objeto tanto en la cárcel como después de su liberación, la carta se adjunta como anexo I de esta comunicación. A pesar del acoso constante, el Sr. Osanloo ha proseguido sus actividades sindicales y ha presidido y participado en reuniones del sindicato al mismo tiempo que mantenía sus contactos con el movimiento sindical internacional. Las organizaciones querellantes consideran que las actividades sindicales continuadas del Sr. Osanloo y su contacto con las organizaciones internacionales tales como la OIT, las Naciones Unidas, la ITF y los propios querellantes, son las principales razones de sus arrestos; esto a su vez

permite cuestionarse acerca de si el Gobierno está auténticamente comprometido con los derechos de los trabajadores, el diálogo con el movimiento sindical internacional y la cooperación con la OIT.

- 1164.** Las organizaciones querellantes declaran que el sindicato había sido invitado a participar en un seminario sobre «globalización y privatización» organizado por la Oficina Subregional de la OIT para Asia Meridional el 8 de noviembre de 2006. Cuando se dirigían al seminario, el Sr. Osanloo y otros nueve miembros del comité ejecutivo fueron arrestados en la ciudad de Tabriz; la policía local los retuvo por cinco horas. El seminario incluía a otros participantes, entre ellos a representantes de los Consejos Laborales Islámicos pero, según parece, no fueron arrestados.

Arresto de los afiliados del sindicato el 3 de diciembre de 2006

- 1165.** Las organizaciones querellantes señalan que dos miembros del directorio del sindicato, Seyed Davoud Razavi y Abdolreza Tarazi, así como el sindicalista Golamreza Golam Hosseini fueron arrestados el 3 de diciembre de 2006 y llevados a la comisaría sexta. El hecho ocurrió en la estación terminal de autobuses Teherán Khavaran mientras repartían folletos a los chóferes de autobuses. Uno de los folletos era la traducción de la carta de protesta más reciente enviada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) al Presidente Ahmadinejad relacionada con el arresto continuado de Mansour Osanloo. El otro panfleto era una declaración del sindicato relativa a sus actividades. Según la información de la organización querellante, Seyed Davoud Razavi y Abdolreza Tarazi fueron puestos en libertad esa misma tarde; Golamreza Golam Hosseini todavía está detenido y su familia no ha podido proporcionar una fianza. Los tres forman parte del grupo de 50 chóferes de autobuses que fueron suspendidos desde sus acciones de protesta el último año. Su comparecencia ante el tribunal estaba prevista para el día siguiente.
- 1166.** Las organizaciones querellantes han presentado dos documentos que respaldan sus alegatos: 1) una declaración de los abogados del Sr. Osanloo, de fecha 12 de diciembre de 2006, indicando entre otras cosas, que las autoridades no explicaron suficientemente los cargos formulados en contra del Sr. Osanloo, que se les había negado el acceso a su expediente en el tribunal, perjudicando, de este modo, el cumplimiento de sus deberes profesionales, y que su arresto continuado sigue siendo injustificado; y 2) una declaración hecha por el Sr. Osanloo que testimonia sobre los reiterados actos de acoso durante su detención en la prisión de Evin, incluido el período de incomunicación y los diversos interrogatorios a que fue sometido.

B. Respuesta del Gobierno

- 1167.** En su comunicación de 9 de marzo de 2007, el Gobierno declara que el caso presente tiene sus orígenes en una controversia relativa a la legitimidad y al derecho de representación de las organizaciones de los trabajadores. Por una parte, el incremento de las demandas de los trabajadores concernidos relacionadas con el aspecto profesional y de bienestar, y por otra parte, el aparente fracaso de la Casa de los Trabajadores, afiliada al Consejo Laboral Islámico de Sherkate Vahed Autobusrani Teheran va Hume, en lo sucesivo mencionado como SHVATH, para satisfacer dichas demandas, dieron lugar al resurgimiento del sindicato en un clima de intensas controversias y de intolerancia entre los trabajadores pertenecientes a SHVATH.
- 1168.** El Gobierno indica que, según los documentos existentes, tanto antes como durante los conflictos entre los grupos antagónicos de trabajadores, el Gobierno mantuvo una actitud imparcial y trató de lograr un acercamiento amistoso entre dichos grupos. En los conflictos

que tuvieron lugar posteriormente entre los miembros de los Consejos Laborales Islámicos de SHVATH y los afiliados del sindicato el 19.12.84 (según el calendario iraní) en las oficinas de este último, la policía se vio obligada a intervenir con objeto de mantener el orden, evitar la destrucción de autobuses y otros bienes públicos, impedir la extensión de la agitación social en la zona y mejorar el clima de animadversión imperante. Los sospechosos de ambas facciones fueron detenidos, la mayoría de ellos fueron puestos en libertad y algunos debieron comparecer ante el tribunal.

- 1169.** El Gobierno sostiene que las medidas disciplinarias que adoptó para mantener la paz entre los grupos de trabajadores antagónicos fueron autorizadas por el Poder Judicial. Un examen de los informes de acontecimientos similares relativos a los trabajadores y a sus asambleas demuestra que, en la medida en que los trabajadores mantuvieron la calma y ejercieron un poco de autocontrol incluso en las asambleas ilegales, la policía se abstuvo de intervenir en sus asuntos. El Gobierno alega que las acusaciones de infracciones a la ley, reuniones no autorizadas y actuaciones ilegales, que alteran las condiciones sociales y de seguridad, que ponen en peligro la vida y la seguridad de ciudadanos inocentes incluyendo a niños, mujeres y ancianos, que destruyen propiedades y los autobuses públicos y que perturban el tráfico en las horas punta, requieren la intervención de la policía, y que estas acusaciones fueron formuladas igualmente en contra de ambos grupos antagónicos. Según el jefe de la policía, al parecer, no hubo otra alternativa que arrestar a los dirigentes e instigadores de ambos grupos para prevenir el empeoramiento de un conflicto laboral profundamente arraigado con el fin de evitar una potencial agitación social. El Gobierno declara que las medidas descritas anteriormente se encuentran en conformidad con los derechos atribuidos al Gobierno en virtud del artículo 8 del Convenio núm. 87.
- 1170.** Según el Gobierno, los registros de la policía sobre los miembros arrestados del sindicato ponen de manifiesto que, en la mayoría de los casos, la duración de su período de detención no superó las dos horas. En los casos más graves, atribuidos a los siete miembros del sindicato, fue una semana de arresto sin que quedaran registrados antecedentes de seguridad o de conducta antisocial. El Gobierno añade que los registros indican la indulgencia del tribunal hacia los trabajadores en las audiencias respectivas, a pesar de los importantes daños de los bienes públicos. El Gobierno declara que está completamente en contra de la preponderancia de todo nivel de animadversión en los conflictos sociales y que promueve totalmente el espíritu de colaboración, diálogo constructivo y de argumentación convincente entre los interlocutores sociales. El objetivo del arresto provisional de los trabajadores descontentos no era la detención, tampoco un acto flagrante de terror en contra de las fuerzas laborales, como alegan las organizaciones querellantes, sino que más bien estaba destinado a tranquilizar la alta tensión de ese momento, que podía haber tenido consecuencias horribles para ambas facciones opuestas.
- 1171.** El Gobierno añade que, contrariamente a algunos de los alegatos formulados en su contra, según la información que ha recibido de sus departamentos, nunca nadie ha sido obligado a firmar cartas de arrepentimiento por realizar actividades sindicales. Sin embargo, el Gobierno declaró que investigaría seriamente toda carta que recibiera y que haría sus comentarios en consecuencia.
- 1172.** El Gobierno alega que no existe constancia del registro del sindicato y que los afiliados sindicales que consideraban que los Consejos Laborales Islámicos habían fracasado en promover los intereses de los trabajadores y que deseaban separarse del Consejo Laboral Islámico de su lugar de trabajo deberían haber utilizado el mecanismo legal establecido en el Código del Trabajo de la República Islámica del Irán para disolver el Consejo Laboral Islámico (artículo 26 del Código de Procedimiento Administrativo de los Consejos Laborales Islámicos) y establecer su propia organización de trabajadores independiente. Como sindicalistas que conocen las reglas de las actividades sindicales, deberían haber

recurrido a los procedimientos jurídicos nacionales para dar fuerza a sus legítimas exigencias, tales como aquellas establecidas en el artículo 23 de la Ley de los Consejos Laborales Islámicos. En cambio, han optado por llevar esta disputa a los tribunales internacionales antes de agotar todas las posibles soluciones nacionales. El Gobierno indica que la falta de registro del sindicato no debería ser interpretado como una reticencia del Gobierno a respetar la necesidad legítima de los trabajadores de constituir sindicatos independientes. El Gobierno está obligado legal y oficialmente a respetar la legislación y no puede proceder al reconocimiento del sindicato hasta que el actual Código del Trabajo no sea debidamente enmendado por el Parlamento.

- 1173.** Según el empleador, las principales razones del despido de los trabajadores obedecían a los extensos daños que infligieron a sus locales y propiedades, así como también a la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones. Además, la investigación del Gobierno reveló que ningún trabajador fue despedido debido a las protestas laborales. Su suspensión se atribuyó a otras razones como hechos laborales ilícitos y la falta de disciplina y delitos menores en el lugar de trabajo. Apoyar al sindicalismo o propiciar otras causas del sindicato no guardan relación alguna con su despido. El Gobierno agrega que la medida disciplinaria tomada en contra de los trabajadores culpables fue muy leve: todos fueron puestos en libertad, incluido el Sr. Osanloo, y fueron reincorporados al cabo de cuatro meses; aún más, los salarios atrasados correspondientes al período de suspensión fueron pagados en su totalidad.
- 1174.** A pesar de la propagación de rumores infundados que han encontrado eco a escala mundial, el Gobierno mantiene que intervino para salvaguardar los salarios e intereses de los fundadores del sindicato. Mediante instrucciones al Consejo de Conflictos Laborales competente de Teherán, el Ministro aseguró que los artículos 157 y 158 del Código del Trabajo de la República Islámica del Irán fueron aplicados en forma extensiva e interpretados de manera indulgente y favorable a los trabajadores. La negociación de su reintegración fue llevada a cabo por el Consejo de Reconciliación competente y en ciertos casos el Consejo de Investigación directamente dictaminó su reintegro al trabajo. Los consejos anteriormente mencionados también abordaron y dictaminaron en relación con el pago de los salarios atrasados a los trabajadores despedidos. Entre otras iniciativas gubernamentales para promover los derechos de los trabajadores cuando el Gobierno estimaba que eran legítimos, cabe mencionar la preparación del terreno para la liberación de todos los fundadores del sindicato arrestados provisionalmente, incluido el Sr. Osanloo, y el aumento de los salarios mínimos, así como otras indemnizaciones de SHVATH. El Gobierno obligó al empleador a cumplir estas medidas inmediatamente, a través de las resoluciones de la Comisión de Acuerdos de Conflictos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de las resoluciones del Consejo de Seguridad de Teherán. Mediante el enfoque constructivo adoptado por el Gobierno y la transferencia oficial de SHVATH a la Municipalidad de Teherán muchos de los actuales problemas de los trabajadores de la SHVATH relativos a sus exigencias legítimas y justas, como el aumento del salario mínimo, el aumento de préstamos, cuotas anuales de vestuario, etc., han sido satisfechas debidamente o van a ser cumplidas en corto plazo.
- 1175.** El Gobierno declara que, en conformidad con la declaración conjunta del Ministerio y la misión de la OIT (Servicio de Libertad Sindical) y para proteger y promover los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores, en todos los niveles, el Ministerio emprendió, por primera vez, después de un cuarto de siglo el registro de los sindicatos independientes. Además, mediante el diálogo con las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores se ha redactado el borrador del marco de las regulaciones específicas que aseguren que las organizaciones anteriormente mencionadas sean registradas una vez que sus estatutos estén en conformidad con las leyes y reglamentos correspondientes/pertinentes.

- 1176.** Según sus propias declaraciones, el Gobierno está decidido a enmendar el Código del Trabajo para satisfacer tanto las exigencias del Programa Nacional de Trabajo Decente de la República Islámica del Irán y para hacer frente a los nuevos acontecimientos sociales, económicos y financieros en el mercado laboral y en el ámbito de las relaciones laborales. El Gobierno declara que las organizaciones de los interlocutores sociales, parlamentarios, universitarios y las ONG conexas junto con los investigadores sociales estaban invitados para el estudio y examen de la legislación laboral. El Gobierno también ha recibido asistencia técnica de la OIT con respecto a las cuestiones de libertad sindical, incluida una misión de la OIT a la República Islámica del Irán que tuvo como resultado la preparación de las enmiendas propuestas al capítulo 4 del Código del Trabajo sobre las organizaciones de los empleadores y los trabajadores; además, en febrero de 2007, el Gobierno pidió una nueva misión de asistencia técnica del Departamento de Legislación y Administración del Trabajo de la OIT para mantener el dialogo y la cooperación actual y examinar detenidamente algunas de las enmiendas propuestas por el Gobierno y sus interlocutores sociales.
- 1177.** El Gobierno alega que la CSI y la ITF han sostenido durante largo tiempo una falsa suposición sobre la función y el rol de las organizaciones de los trabajadores en la República Islámica del Irán y del Gobierno para hacer frente a los conflictos y evolución del mercado laboral. El Gobierno declara que las organizaciones querellantes tal vez recuerden el persistente y largo monopolio que ejercía en ese entonces la Casa de los Trabajadores como la organización de trabajadores más representativa y que no desean cambiar su actitud reconociendo el cambio de las tendencias y los nuevos acontecimientos producidos en las relaciones laborales en la República Islámica del Irán. Respetar la libertad de elección de los trabajadores para elegir a los Consejos Laborales Islámicos, a pesar de su aparente contradicción con la definición de organización de los trabajadores y la presencia discutible en ellos de los representantes de la dirección, no equivale, de ninguna manera a que sean usados como instrumentos del Gobierno en el lugar de trabajo. Según el Gobierno, a pesar de no haber ratificado los Convenios núm. 87 y núm. 98, está decidido a promover la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores libres. Las nuevas enmiendas en curso permiten una pluralidad de organizaciones de trabajadores y de empleadores y a la fracción disidente de los Consejos Laborales Islámicos de SHVATH formar sus propios sindicatos independientes.
- 1178.** El Gobierno declara que el Consejo de Inspección y de Supervisión de los Derechos de los Ciudadanos ha visto el caso del sindicato y ha dictaminado en su favor. Actualmente, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (establecida en el ámbito del Poder Judicial) también está investigando con diligencia el caso del sindicato; su informe será proporcionado en breve.

C. Conclusiones del Comité

- 1179.** *El Comité toma nota de que el caso presente se refiere a actos de acoso en contra de afiliados sindicales, incluidos rebaja de categoría, traslados, y suspensiones sin salario de los miembros del sindicato; actos de violencia en contra de los sindicalistas; y numerosos casos de arresto y detención de los dirigentes y afiliados sindicales.*
- 1180.** *El Comité toma nota de los numerosos alegatos de violaciones originadas en el período de constitución del sindicato de marzo a junio de 2005, en los cuales numerosos sindicalistas fueron convocados para ser cuestionados e interrogados en las oficinas de la empresa, trasladados, rebajados de categoría y despedidos. Según el querellante, los sindicalistas Ali Rafil, Parviz Faminbar y Moosa Paykyar fueron objeto de traslados forzosos, en tanto que los dos últimos también fueron convocados con frecuencia a la oficina de seguridad de la empresa para ser interrogados. Las personas que se enumeran a continuación, antes de ser despedidas, fueron objeto de varias formas de acoso, incluyendo rebaja de*

categoría, traslados, y la anulación de las horas extraordinaria: Abdollah Haji Romanan, Abdolreza Tarazi, Ahmad Farshi, Ali Zadeh Hosseini, Ayat Jadidi, Ebrahim Madadi y Mansour Osanloo. Además de estos sindicalistas, las organizaciones querellantes alegan que también fueron despedidos otros diez: Abbas Najand Kodaki, Allakbar Pir Hadi, Amir Takhiri, Atta Babakhani, Hassan Karimi, Hassan Mohammadi, Mahmoud Hojtabi, Naser Gholami, Reza Nematipour y Seyed Behrooz Hosseini.

- 1181.** *El Comité recuerda a este respecto que los actos de intimidación y acoso en contra de los trabajadores, en razón de ser miembros del sindicato o de actividades sindicales legítimas, violan el derecho de sindicación. Por otra parte, el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas en el marco de los procedimientos nacionales, que deberían ser expeditivos, imparciales y considerados como tales por las partes interesadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafos 786 y 817]. El Comité toma nota de que, lamentablemente, la respuesta del Gobierno no proporciona información específica con respecto a numerosos alegatos de discriminación antisindical, en especial en lo que se refiere al acoso e interrogatorios en el lugar de trabajo y las numerosas rebajas de categoría y traslados. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que asegure que se efectuará una investigación exhaustiva e independiente sobre los alegatos relativos a varios tipos de acoso en el lugar de trabajo y que le transmita un informe detallado a este respecto. Además, solicita al Gobierno, en vista de la información revelada por la investigación, que tome las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores en la empresa estén efectivamente protegidos en contra de toda forma de discriminación relacionada con su afiliación a un sindicato o sus actividades sindicales.*
- 1182.** *El Comité toma nota de que, además de los 17 sindicalistas despedidos desde marzo hasta junio de 2005, las organizaciones querellantes también alegan los despidos masivos de 46 trabajadores en marzo de 2006, prácticamente al mismo tiempo en que el sindicato estaba organizando las concentraciones en el exterior de varias oficinas gubernamentales y en la sede de la empresa, para protestar por la persistente negativa a reincorporar a más de 1.000 trabajadores que en las últimas seis semanas no han percibido salarios. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que el empleador ha despedido a las partes concernidas debido a los daños causados a los locales de trabajo y a la propiedad, así como también por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y que, además ningún trabajador fue despedido debido a las protestas laborales. El Gobierno declara, asimismo, que las medidas disciplinarias tomadas en contra de los trabajadores fueron muy leves: todos fueron dejados en libertad y reincorporados después de cuatro meses pagándose en su totalidad los salarios atrasados correspondientes durante el período de suspensión.*
- 1183.** *El Comité toma nota de que el Gobierno en su declaración general y breve relativa a las actividades del empleador en relación con los afiliados del sindicato están en directa contradicción con los alegatos de los querellantes. No obstante, el Comité lamenta tomar nota de que la respuesta del Gobierno sobre esta cuestión es de naturaleza general e imprecisa. La información suministrada no especifica quiénes son los trabajadores despedidos, y por qué motivos; tampoco indica si los trabajadores que presuntamente causaron daños a los bienes de la empresa fueron condenados por el tribunal por tales infracciones, después de un juicio en que todas las garantías de un proceso ajustado a derecho fueran observadas. Además toma nota del comentario general del Gobierno de que la mayoría de estas cuestiones han sido resueltas, sin mayores detalles en lo que a esto se refiere. En estas circunstancias, y además en vista de la seriedad de los alegatos del querellante, el Comité solicita al Gobierno que emprenda una investigación exhaustiva independiente sobre todos los despidos alegados por los querellantes durante los dos períodos, de marzo a junio de 2005 y en marzo de 2006, y que tome las medidas*

necesarias para asegurar que esos sindicalistas que aún no han sido reincorporados y que se consideró que habían sido objeto de discriminación antisindical sean plenamente reincorporados a sus antiguos puestos sin pérdida de salario. Además, solicita al Gobierno que lo mantenga informado de la situación en el empleo de todos los trabajadores mencionados en la queja e indique, para aquellos que no han sido reintegrados todavía, las razones por las cuales el reintegro se ha llevado a cabo.

- 1184.** *El Comité toma nota con gran inquietud de los alegatos concernientes al ataque producido durante la reunión de constitución del sindicato el 9 de mayo de 2005 en el que miembros de la Casa de los Trabajadores de la Shora Islámica de la empresa hirieron a diez miembros del comité constitutivo del sindicato, el sindicalista Mansour Osanloo sufrió heridas de arma blanca, y se causaron daños importantes al local en que se efectuaba la reunión. Los querellantes alegan, además, que las asambleas del sindicato fueron dispersadas violentamente en dos oportunidades, el 13 de mayo y el 1.º de junio de 2005; en la última reunión, los miembros fueron atacados con «cócteles molotov» o bombas incendiarias similares que causaron daño al edificio en el cual se efectuó la reunión. El Comité subraya, con respecto a estos alegatos, que un clima de violencia, tal como en el que el local y la propiedad de los trabajadores son atacados, constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales y exige que las autoridades tomen medidas severas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 46]. En consecuencia, el Comité insta al Gobierno a que inicie de inmediato una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre estos ataques, para esclarecer los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los responsables e impedir la repetición de tales actos y que se le informe de los resultados.*
- 1185.** *El Comité toma nota con profunda preocupación de los numerosos alegatos relativos al arresto y detención de los sindicalistas acompañados, a menudo, de actos de violencia de parte de las autoridades, que se resumen en la forma siguiente:*
- *el arresto de varios afiliados al sindicato, el 7 de septiembre de 2005, incluido Mansour Osanloo, durante la protesta por la falta de pago de los salarios. Los miembros arrestados fueron acusados de «perturbación del orden público», luego puestos en libertad provisional en los días siguientes;*
 - *el arresto, por «actividades sindicales ilegales» de 13 dirigentes sindicales, el 22 de diciembre de 2005, incluido Mansour Osanloo. El 25 de diciembre todos los detenidos fueron dejados en libertad, a excepción del Sr. Osanloo; sin embargo seis afiliados del sindicato, Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Abdolreza Tarazi, Qlamreza Mirza'l, Abbas Najanci Kodaki y Ali Zadeh Hosseini, fueron citados al tribunal el 6 de enero de 2006 bajo los cargos de «perturbación del orden público»;*
 - *el arresto de 100 miembros del sindicato el 27 de enero de 2006, un día antes de la huelga anunciada para pedir la liberación del dirigente sindical Mansour Osanloo. El 28 de enero de 2006, la huelga fue reprimida por las fuerzas de seguridad utilizando gases lacrimógenos y bastones, que tuvo como consecuencia heridas graves para aproximadamente 30 trabajadores. Cientos de chóferes de autobuses, sus esposas e incluso sus hijos fueron trasladados a la prisión de Evin y, según varias fuentes, más de 1.000 personas fueron detenidas ese día. El 22 de febrero de 2006 todos los detenidos habían sido liberados, excepto los siete miembros del comité ejecutivo del sindicato: Mansour Osanloo, Ebrahim Madadi, Mansour Hayat Gheibi, Yussaff Moradi, Yagoub Salimi, Ali Zadeh Hosseini, y Mohammad Ebrahim Noroozi Gohari;*
 - *el arresto de 13 sindicalistas en relación con la concentración del 1.º de mayo fuera de la sede de la empresa. Los 13 miembros del sindicato fueron liberados el 6 de mayo de 2006;*

- *el 15 de julio de 2006 el arresto de ocho sindicalistas en relación con una concentración pacífica frente al Ministerio de Trabajo. Fueron liberados el 19 de julio de 2006;*
- *el arresto de dos miembros del comité ejecutivo del sindicato, Seyed Davoud Razavi y Abdolreza Tarazi, así como también de los sindicalistas Golamreza Golam Hosseini, el 3 de diciembre de 2006 mientras distribuían folletos del sindicato a sus colegas chóferes de autobuses. Los Sres. Razavi y Tarazi fueron liberados la misma tarde mientras que el Sr. Hosseini permaneció detenido por cuanto su familia no pudo proporcionar una fianza. Los tres fueron convocados para presentarse ante el tribunal al día siguiente.*

- 1186.** *En lo referente a estos alegatos, el Comité lamenta observar una vez más que el Gobierno proporciona escasa información y en cambio se limita en gran parte a declaraciones de naturaleza general e imprecisa. El Gobierno se refiere a los enfrentamientos entre el sindicato y los miembros del Consejo Laboral Islámico de SHVATH, declarando que la policía se vio obligada a intervenir para mantener el orden, impedir el daño a la propiedad e impedir la extensión de la agitación social, y para que los individuos de ambas partes fueran detenidos y posteriormente liberados. El Comité también toma nota de las indicaciones del Gobierno que en la medida en que los trabajadores mantuvieron la calma, la policía se abstuvo de intervenir en sus asuntos, y que además, la mayoría de los arrestos no duraron más de dos horas. Recordando que el arresto y la detención de los dirigentes sindicales y sindicalistas por ejercer sus actividades sindicales legítimas, aun cuando sea breve, constituye una seria violación al principio de libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 62 y 66], el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus derechos de libertad sindical, incluido el derecho a una asamblea pacífica, sin temor a la intervención de las autoridades.*
- 1187.** *El Comité toma nota con gran preocupación de los alegatos sobre el arresto y la detención de Mansour Osanloo, quien según las querellantes fue arrestado el 22 de diciembre de 2005 y acusado, según se alega, de mantener contactos con grupos de oposición iraníes y de instigar a la rebelión armada en contra de las autoridades, sin que se le haya otorgado acceso a un abogado y permaneciendo encarcelado sin habérselo sometido a juicio por más de seis meses. El Comité toma nota de las presuntas irregularidades alegadas con respecto a la detención del Sr. Osanloo, en especial que: 1) el Sr. Osanloo fue detenido durante nueve meses, en la «sección 209» de alta seguridad de la prisión de Evin; 2) su primera reunión con sus abogados tuvo lugar seis meses después de su arresto, el 24 de junio de 2006; 3) fue objeto de frecuentes interrogatorios y de períodos de incomunicación; 4) fue liberado el 9 de agosto de 2006, con una fianza fijada en la cuantía exorbitante de 150 millones de tomanes (165.000 dólares de los Estados Unidos); 5) el Sr. Osanloo fue arrestado nuevamente el 19 de noviembre de 2006.*
- 1188.** *El Comité deplora el hecho de que el Gobierno no proporcione información con respecto a los alegatos extremadamente graves en lo que concierne a Mansour Osanloo, aparte de decir que está «preparando el terreno para su liberación». El Comité subraya que los dirigentes sindicales no deberían ser objeto de medidas de represalias, y en particular el arresto y la detención sin juicio, por haber ejercido sus derechos de libertad sindical. Además, la detención y el interrogatorio arbitrario o sistemático de los dirigentes sindicales por la policía entraña el peligro de abuso y puede constituir un serio ataque a los derechos sindicales. Además, las medidas de detención preventiva pueden implicar una grave injerencia en las actividades sindicales que sólo pueden ser justificadas por la existencia de una situación grave o de una crisis y que podrían dar lugar a una crítica a menos que estuvieran acompañadas de garantías judiciales adecuadas aplicadas dentro de plazos razonables [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 74 y 76]. Dada la duración de*

la detención del Sr. Osanloo y los alegatos sobre su largo encarcelamiento sin acceso a un defensor legal, hecho que no ha sido desmentido por el Gobierno, el Comité considera que la detención preventiva del Sr. Osanloo ha constituido una clara injerencia en el ejercicio de las actividades del sindicato en defensa de los intereses de sus miembros. Por lo tanto, el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar la inmediata liberación del Sr. Osanloo y el abandono de todos los cargos en su contra relacionados con el ejercicio de las actividades legítimas del sindicato. Además, el Comité insta al Gobierno a que informe debidamente al Sr. Osanloo de todo cargo formulado en su contra y que le garantice que su caso sea llevado a juicio sin demora y que goce de todas las garantías de un procedimiento judicial regular, incluido el derecho a un juicio justo y exhaustivo por un tribunal imparcial e independiente y el derecho a interponer un recurso de apelación, y el derecho a ser plenamente representado por un abogado, con el tiempo suficiente y las facilidades adecuadas para la preparación de su defensa. El Comité insta al Gobierno a que proporcione información completa, detallada y precisa en relación con el caso de Mansour Osanloo y sus actuales circunstancias.

1189. *El Comité pide al Gobierno que proporcione información completa y detallada respecto a la situación de Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Abdolreza Tarazi, Qlamreza Mirza'l, Abbas Najanci Kodaki y Ali Zadeh Hosseini — todos ellos acusados de «perturbación del orden público» —, y que le transmita toda decisión judicial adoptada a este respecto.*

1190. *En lo que se refiere a la cuestión del registro del sindicato, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno en el sentido de que el marco legal vigente no permite la existencia simultánea del Consejo Laboral Islámico y un sindicato en la misma empresa, y que no existe constancia alguna relativa al registro del sindicato. Aunque toma nota de la indicación del Gobierno sobre su determinación a enmendar el Código del Trabajo para abordar esta cuestión, el Comité observa que ha venido tomando nota durante varios años de los esfuerzos del Gobierno. Por consiguiente, el Comité insta al Gobierno a que despliegue todos los esfuerzos en forma urgente para enmendar la legislación laboral a fin de ponerla en plena conformidad con los principios de la libertad sindical y que le mantenga informado de los progresos efectuados a este respecto. El Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición. El Comité insta, al mismo tiempo, al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos puedan constituirse sin obstáculos, incluso mediante el reconocimiento de hecho.*

Recomendaciones del Comité

1191. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las siguientes recomendaciones:*

- a) el Comité solicita al Gobierno que garantice que una investigación independiente y exhaustiva se realizará sobre los alegatos relativos a varios tipos de acoso en el lugar de trabajo durante el período de la fundación del sindicato de marzo a junio de 2005, y que le transmita un informe detallado al respecto. Asimismo, solicita al Gobierno, en vista de las informaciones reveladas en la investigación, que tome las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores en la empresa se encuentren eficazmente protegidos contra toda forma de discriminación relacionada con su afiliación sindical o sus actividades sindicales;*
- b) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente y exhaustiva sobre todos los despidos alegados por el querellante, tanto en el*

período de marzo a junio de 2005 como en marzo de 2006, y que tome las medidas necesarias para garantizar que los sindicalistas que aún no han sido reincorporados y que se consideró que habían sido objeto de discriminación antisindical sean reincorporados plenamente en sus antiguos puestos sin pérdida de salario. Además, solicita al Gobierno que lo mantenga informado de la situación en el empleo de todos los trabajadores mencionados en la queja e indique en el caso de aquellos que no han sido reintegrados los motivos por los cuales el reintegro no se ha llevado a cabo;

- c) el Comité insta al Gobierno a que inicie de inmediato una investigación judicial exhaustiva e independiente sobre los ataques en las reuniones del sindicato en mayo y junio de 2005, con miras a esclarecer los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables e impedir la repetición de tales actos y que se le informe de los resultados;*
- d) el Comité insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar que los sindicalistas puedan ejercer sus derechos de libertad sindical, incluido el derecho a realizar asambleas pacíficas, sin temor a la intervención de las autoridades;*
- e) el Comité insta al Gobierno a tomar las medidas necesarias para garantizar la inmediata liberación del Sr. Osanloo de su detención y el abandono de todos los cargos en su contra relacionados con el ejercicio de las legítimas actividades sindicales. Además, el Comité insta al Gobierno a que informe debidamente al Sr. Osanloo de todo cargo formulado en su contra y que le garantice que su caso será sometido a juicio sin demora y que gozará de todas las garantías de un procedimiento judicial regular, incluido el derecho a un juicio justo y exhaustivo por un tribunal imparcial e independiente y el derecho a interponer un recurso de apelación y el derecho a ser plenamente representado por un abogado, con el tiempo suficiente y las facilidades adecuadas para la preparación de su defensa. El Comité insta al Gobierno a que proporcione información completa, detallada y precisa en relación con el caso de Mansour Osanloo y sus actuales circunstancias;*
- f) el Comité pide al Gobierno que proporcione información completa y detallada respecto a la situación de Mansour Hayat Gheibi, Ebrahim Madadi, Abdolreza Tarazi, Qlamreza Mirza'l, Abbas Najanci Kodaki y Ali Zadeh Hosseini — todos ellos acusados de «perturbación del orden público» —, y que le transmita toda decisión judicial adoptada a este respecto, y*
- g) el Comité insta al Gobierno a que despliegue todos los esfuerzos en forma urgente para enmendar la legislación laboral a fin de ponerla en plena conformidad con los principios de la libertad sindical permitiendo el pluralismo sindical a nivel de empresa y que le mantenga informado de los progresos efectuados a este respecto. El Comité recuerda al Gobierno que la asistencia técnica de la Oficina se encuentra a su disposición. El Comité insta, al mismo tiempo, al Gobierno a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que los sindicatos puedan constituirse sin obstáculos, incluso mediante el reconocimiento de hecho del sindicato.*

**Queja contra el Gobierno de México
presentada por
la Confederación Revolucionaria de Obreros
y Campesinos (CROC)**

***Alegatos: toma nota (reconocimiento de validez)
por parte de la autoridad administrativa
competente de la prórroga de la comisión
ejecutiva del Congreso del Trabajo, en violación
de los estatutos sindicales***

- 1192.** La queja figura en una comunicación de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) de fecha 24 de febrero de 2006. El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 22 de enero de 2007.
- 1193.** México 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).

A. Alegatos del querellante

- 1194.** En su comunicación de fecha 24 de febrero de 2006, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) informa que, el Sr. Isaías González Cuevas, es presidente electo del Congreso del Trabajo y los Sres. Napoleón Gómez Urrutia e Ignacio Cuauhtemoc Paleta, secretarios generales, respectivamente de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y del Sindicato de Mineros de la República Mexicana, así como de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). La CROC añade que los trabajadores, hace 40 años, constituyeron la agrupación denominada «Congreso del Trabajo», el cual tiene sus propios estatutos por los que se rige. En los términos estatutarios, el presidente del Congreso del Trabajo convocó a una asamblea de elecciones para el 15 de febrero de 2006, en la sede del mismo en la ciudad de México y a ella concurrieron 15 de las 25 organizaciones que tienen reconocimiento oficial como miembros del Congreso del Trabajo. A dicha asamblea, se presentó la planilla compuesta por Isaías González Cuevas, Napoleón Gómez Urrutia e Ignacio Cuauhtemoc Paleta, como presidente, el primero y vicepresidentes los segundos; con una votación de 15 votos, resultó electa esta directiva para representar al Congreso del Trabajo durante un año. No obstante, prosigue la CROC, un grupo encabezado por el presidente saliente (Sr. Víctor Flores) se fue a otro local fuera de las instalaciones del Congreso del Trabajo y, sin reunir los requisitos de la convocatoria, prorrogaron el período del presidente del Congreso del Trabajo saliente, lo que constituyó una violación a los estatutos del Congreso del Trabajo ya que: 1) la asamblea fue convocada para una elección; 2) la prórroga no está contemplada en los estatutos; 3) estatutariamente el presidente saliente, no podía optar por una nueva reelección en mérito a que ya había agotado esa posibilidad, y 4) el lugar y cita de la convocatoria era precisamente el local de la sede del Congreso del Trabajo. Según la CROC, los que sesionaron en otro lugar enviaron un acta notarial a la Secretaría del Trabajo, en la que se prorrogaba el período del presidente saliente (Sr. Víctor Flores), sin tener facultades para ello, y la Secretaría del Trabajo tomó nota del documento notariado que le enviaron los ilegales, y le dio validez a la prórroga de la comisión ejecutiva, con una sorprendente rapidez, sin comprobar si se habían cumplido los requisitos estatutarios;

dicha Secretaría no recibió la documentación presentada por los firmantes de la presente queja.

1195. A juicio de la CROC, la Secretaría del Trabajo con su actuación violó la libertad sindical, la Constitución de la OIT y los Convenios núms. 87 y 98.

B. Respuesta del Gobierno

1196. En su comunicación de fecha 22 de enero de 2007, el Gobierno afirma que la argumentación de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) consistente en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social violó los estatutos del Congreso del Trabajo al otorgar una toma de nota reconociendo la ampliación del mandato del Sr. Víctor Flores como presidente de dicha organización sindical, con lo que se habría tomado atribuciones que no le competen es falsa y, por tanto, no existe incumplimiento del principio de libertad sindical.

1197. Los acontecimientos señalados por la CROC se derivan de un conflicto intrasindical, consistente en las diferencias surgidas entre dos fracciones de organizaciones miembros del Congreso del Trabajo durante el proceso de elección de su presidente, por lo que el presente asunto se encuentra fuera del marco del examen del Comité de Libertad Sindical, como lo confirman los siguientes principios del propio Comité:

- Una situación que no implica un conflicto entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas [véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, cuarta edición (revisada), 1996, párrafo 962].
- Los conflictos en el seno de un sindicato escapan a la competencia del Comité y deben ser resueltos por las partes entre sí o acudiendo a la autoridad judicial o a un mediador independiente [véase *Recopilación, op. cit.*, párrafo 972].
- En los casos de conflictos internos, el Comité ha considerado útil señalar que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal, y normalizar la gestión y representación de la central sindical afectada. Otra acción posible tendiente a esta normalización sería la designación de un mediador independiente, con el acuerdo de las partes interesadas, con el fin de buscar conjuntamente la solución de los problemas existentes y, dado el caso, proceder a nuevas elecciones. En cualquiera de los casos, el Gobierno debería reconocer a los directivos que resultasen ser los representantes legítimos de la organización [véase *Recopilación, op.cit.*, párrafo 973].

1198. Por lo mismo, el Comité de Libertad Sindical no debe examinar la presente comunicación y el Gobierno mexicano no puede aceptar el reclamo presentado. Sin embargo, a fin de contribuir de buena fe con los trabajos del Comité de Libertad Sindical, y tomando en consideración que su mandato se circunscribe a examinar las comunicaciones sobre la supuesta violación del principio de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, el Gobierno se permite hacer comentarios sobre los señalamientos hechos por la CROC en su comunicación.

1199. El Gobierno señala que en ningún momento ha intervenido en la vida u organización interna del Congreso del Trabajo. En todo caso y respecto a los hechos imputados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cabría señalar que la STPS en uso de sus facultades y atribuciones únicamente procedió a tomar nota a la prórroga de la comisión

ejecutiva de la referida organización sindical, pero no intervino de manera alguna en las elecciones que culminaron con la citada prórroga.

- 1200.** Se hace notar que los hechos que señala la CROC no son constitutivos de presunto incumplimiento por parte del Gobierno del principio de libertad sindical y el derecho de sindicación consagrados en el Convenio núm. 87 de la OIT.
- 1201.** La CROC no señala en su comunicación, que se le haya impedido ejercer libremente su derecho para constituirse, con personalidad jurídica y patrimonio propios, para la defensa de los intereses de sus agremiados, en la forma y términos que se estimen pertinentes. Tampoco se le ha impedido ejercer su derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.
- 1202.** Los aspectos que señala la CROC tampoco son relativos al derecho de negociación colectiva contemplado en el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. México no ha ratificado dicho instrumento. La CROC señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tomó nota del documento notariado que le presentó una fracción del Congreso del Trabajo resultante de las elecciones por las que acordaron prorrogar la presidencia del Sr. Víctor Flores. Dicha prórroga no está contemplada en los estatutos del Congreso del Trabajo. Con ello, la Secretaría, añade la CROC, dio reconocimiento inminente a la prórroga de la presidencia del Sr. Flores sin comprobar si reunía los requisitos estatutarios, no recibiendo la documentación de la elección paralela que celebró otra fracción del Congreso del Trabajo — a la que pertenece la CROC — en la que resultó electa la planilla compuesta por el Sr. Isaías González Cuevas, el Sr. Napoleón Gómez Urrutia y el Sr. Ignacio Cuauhtemoc Paleta, la que estuvo apegada a la ley y a los estatutos del citado Congreso del Trabajo.
- 1203.** El Gobierno informa que respetando la voluntad de las agrupaciones sindicales del Congreso del Trabajo, manifestada en sus estatutos, con fecha 17 de febrero de 2006, la Dirección General de Registro de Asociaciones tomó nota de la prórroga de la referida comisión ejecutiva hasta el día 18 de diciembre de 2006. Lo anterior, con fundamento en los artículos 371, fracción VIII, último párrafo; 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; 19, fracción III del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y 9, fracción II; 18, 21, 23 y 30 fracción XI de los estatutos del Congreso del Trabajo, y por haberse acreditado el quórum para sesionar al estar representadas 26 de las 35 agrupaciones que se encuentran en el último padrón con que cuenta la citada Dirección General.
- 1204.** El Sr. Isaías González Cuevas, secretario general de la CROC, depositó con fecha 10 de marzo de 2006 ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la STPS, un escrito con anexos, mediante el cual solicitó la toma de nota de la comisión ejecutiva y comisiones permanentes del Congreso del Trabajo.
- 1205.** En dicho escrito se señala que el 15 de febrero de 2006, se reunió el Pleno del Consejo Nacional con carácter extraordinario del Congreso del Trabajo, con el objeto de renovar la comisión ejecutiva y las comisiones permanentes para el período social comprendido de 18 de febrero de 2006 al 18 de febrero de 2007, resultando electos según su propia manifestación, el Sr. Isaías González Cuevas como presidente del Congreso del Trabajo y los Sres. Napoleón Gómez Urrutia e Ignacio Cuauhtemoc Paleta como vicepresidentes.
- 1206.** El 28 de abril de 2006, la Dirección General de Registro de Asociaciones comunicó al Sr. Isaías González Cuevas, lo siguiente:

Que con fecha 17 de febrero de 2006, la Dirección General de Registro de Asociaciones tomó nota de la prórroga de la referida comisión ejecutiva hasta el día 18 de diciembre del presente año. Lo anterior, con fundamento en los artículos 371, fracción VIII, último párrafo; 377, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; 19, fracción III del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y 9, fracción II; 18, 21, 23 y 30 fracción XI, estatutarios, y por haberse acreditado el quórum para sesionar al estar representadas 26 de las 35 agrupaciones reconocidas por esta autoridad.

- 1207.** Como se observa de lo anterior, la Dirección General de Registro de Asociaciones se limitó únicamente, en ejercicio de sus facultades, a expedir la toma de nota de la prórroga de la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo, mismo que tendría vigencia hasta el 18 de diciembre de 2006, en atención a que de esa manera le fue solicitado por los representantes de dicha organización sindical, contando con la aprobación de 26 de las 35 agrupaciones que lo integran en su totalidad.
- 1208.** Por lo que hace a la manifestación de la CROC en el sentido de que la prórroga no está contemplada en los estatutos del Congreso del Trabajo, cabe señalar que la misma resulta inconsistente, puesto que en el artículo 27 de los referidos estatutos se indica expresamente:
- Artículo 27. El presidente y los vicepresidentes de la comisión ejecutiva durarán en ejercicio un año, a partir de su elección, con posibilidad de ser reelectos por un año más.
- 1209.** De lo anterior se desprende que los propios estatutos del Congreso del Trabajo contemplan la posibilidad de que el presidente de la comisión ejecutiva se prorrogue en su cargo por un año más, por lo que se podría deducir que entonces no existiría violación alguna interna a su régimen estatutario con la prorrogación de la citada comisión.
- 1210.** Se tiene conocimiento de que la referida toma de nota expedida con fecha 17 de febrero de 2006, respecto de la prórroga de la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo, fue impugnada por el Sr. Isaías González Cuevas y otros, mediante el juicio de amparo núm. 424/2006 ante el Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal competente.
- 1211.** Adicionalmente, el Gobierno indica que el 22 de noviembre de 2006, de conformidad con los artículos 21, 22, 23, fracción IV, 24, 25, 27 y demás relativos y aplicables de los estatutos de dicha organización sindical, el Congreso del Trabajo celebró una asamblea del Pleno del Consejo Nacional con carácter extraordinario en la que por medio de elecciones internas, eligió al presidente y vicepresidentes de la comisión ejecutiva, así como a los presidentes y vicepresidentes de las comisiones permanentes que forman la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo para el período comprendido del 24 de noviembre de 2006 al 24 de noviembre de 2007.
- 1212.** El 23 de noviembre de 2006, a petición expresa de dicha organización sindical mediante escrito del 22 de noviembre pasado, la Dirección General de Registro de Asociaciones expidió la toma de nota de la nueva comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo, que eligió como presidente al licenciado Enrique Aguilar Borrego, con fundamento en los artículos 377, fracción II de la Ley Federal del Trabajo; 19, fracción III del Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y 24, 25, 27, 33, 35 y 36 de los Estatutos del propio Congreso. Con ello, dejó de tener efecto la toma de nota de la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo realizada el 17 de febrero de 2006, que dio origen a la presentación de la presente queja de la CROC.

1213. Por último, el Gobierno formula las siguientes conclusiones:

- Se considera que la comunicación de la CROC se refiere a un conflicto de carácter interno en la vida de los sindicatos, en el cual el Gobierno mexicano no puede actuar de manera oficiosa al no estarle permitido intervenir en la organización de los sindicatos. De los hechos relatados por la CROC se desprende que el conflicto mencionado es de carácter intersindical, por lo que toca ser resuelto en primera instancia a los propios sindicatos y sus agremiados de conformidad con la normatividad interna, esto es, aplicando los estatutos que rigen al Congreso del Trabajo. Muestra de ello es que el 22 de noviembre de 2006, el Congreso del Trabajo convocó a una asamblea del Pleno del Consejo Nacional con carácter extraordinario para elegir una nueva comisión ejecutiva.
- La CROC tuvo a su alcance los medios jurídicos para impugnar la prórroga de la toma de nota de la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo del 17 de febrero de 2006. Interpuso el juicio de amparo núm. 424/2006 ante el Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal competente, que se considera que será sobreseído, toda vez que ha cambiado la situación jurídica por haber quedado insubsistente el acto reclamado.
- La CROC no fundamenta ni motiva debidamente las razones o causas legalmente válidas para considerar la existencia de posibles violaciones a los derechos sindicales, toda vez que el hecho de que el procedimiento de elección interna de la comisión ejecutiva no les hubiera favorecido, no es razón para imputar al Gobierno una posible intervención o violación de derechos sindicales.
- La presente comunicación debe ser desestimada por el Comité de Libertad Sindical en virtud de que ha fenecido la causa que le dio origen, que fue la toma de nota de la Dirección General de Registro de Asociación del 17 de febrero de 2006.

C. Conclusiones del Comité

- 1214.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega la «toma de nota» (reconocimiento de validez) ilegal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la prórroga de la comisión ejecutiva del Congreso del Trabajo presidida por el S. Víctor Flores en detrimento de la comisión ejecutiva presidida por Isaías González Cuevas, único elegido, según la organización querellante, de conformidad con los estatutos.*
- 1215.** *El Comité toma nota de que el Gobierno sostiene la legalidad de la prórroga de la comisión ejecutiva del Sr. Víctor Flores, habiéndose acreditado por ejemplo el quórum para sesionar (presencia y aprobación de 26 de las 35 organizaciones del Consejo del Trabajo). El Gobierno subraya que la posibilidad de prórroga se puede deducir de los estatutos (que permiten la reelección), así como que el presente caso configura un conflicto interno en el seno del Congreso del Trabajo.*
- 1216.** *El Gobierno subraya por último que el Sr. Isaías González Cuevas y otros presentaron un juicio de amparo ante la autoridad judicial contra la mencionada prórroga.*
- 1217.** *El Comité toma nota de las demás declaraciones del Gobierno sobre la evolución posterior de la situación que muestran: 1) que el conflicto intersindical planteado en la queja ha quedado superado por la propia organización sindical en la medida que la comisión ejecutiva presidida por el Sr. Víctor Flores dejó de funcionar al cabo de nueve meses cuando la asamblea extraordinaria del Congreso del Trabajo de fecha 22 de noviembre de 2006 designó un nuevo comité ejecutivo, y 2) que por ello previsiblemente la*

autoridad judicial cuando se pronuncie sobre el juicio de amparo presentado por el Sr. Isaías González Cuevas lo sobreseerá ya que el acto reclamado (toma de nota de la prórroga de la comisión ejecutiva del Sr. Víctor Flores) ha quedado insubsistente. En estas condiciones, el Comité considera que este caso no requiere un examen más detenido.

Recomendación del Comité

1218. *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. 2525

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

**Queja contra el Gobierno de Montenegro
presentada por
la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM)
apoyada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: la organización querellante alega una violación del derecho de huelga de los trabajadores de la Fábrica de Aluminio de Podgorica (KAP)

- 1219.** La queja figura en comunicaciones de fecha 23 de octubre y 22 de noviembre de 2006, presentadas por la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM). En una comunicación de 18 de diciembre de 2006, la Confederación Sindical Internacional (CSI) se asoció a la queja.
- 1220.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicación de fecha 11 de diciembre de 2006.
- 1221.** Montenegro no ha ratificado ni 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 del querellante

- 1222.** En sus comunicaciones de 23 de octubre y 22 de noviembre de 2006, la Confederación de Sindicatos de Montenegro (CTUM) alega la violación del derecho de huelga en la República de Montenegro. La CTUM explica que la Fábrica de Aluminio de Podgorica (KAP), que empleaba a más de 3.000 trabajadores y cuya producción representaba aproximadamente el 60 por ciento de las exportaciones totales y cerca del 10 por ciento del PIB de Montenegro, fue comprada por la empresa rusa «Basic elements». Sin embargo, para descontento de los trabajadores, el contrato de venta no incluía un plan social de reducción de personal. Por tanto, el nuevo propietario podía empezar a despedir a empleados desde el 1.º de diciembre de 2006, doce meses después de la venta de la empresa. Debido a la ausencia de disposiciones sobre reducción de personal en el convenio colectivo, el nuevo propietario estaba obligado a firmar un nuevo convenio colectivo con el sindicato de KAP. No obstante, la dirección retrasó intencionadamente el proceso de

negociación y ofreció un plan social humillante de futuros despidos. Por temor de que la nueva dirección empezase a despedir a trabajadores antes de la firma del convenio colectivo, el sindicato decidió llevar a cabo una huelga para abordar el proceso de negociación con seriedad y acelerar la conclusión de un nuevo convenio colectivo. Tras conocer las intenciones del sindicato, el empleador aprobó una resolución sobre los servicios mínimos sin mantener consulta alguna con el sindicato. En la resolución se preveía un aumento de la producción del 20 por ciento con respecto a la capacidad productiva normal. Por otro lado, el empleador presentó una queja al Servicio de Inspección del Trabajo y solicitó su intervención para posponer la huelga y advertir al comité de huelga del sindicato de KAP de que tenía la obligación de respetar la resolución sobre los servicios mínimos adoptada por el empleador. El Servicio de Inspección del Trabajo estuvo de acuerdo con el empleador.

- 1223.** Preocupado por las posibles sanciones penales, el sindicato de KAP respetó la orden del Servicio de Inspección del Trabajo, pero solicitó a éste que interviniera en relación con la resolución poco razonable del empleador de incrementar en un 20 por ciento la producción, lo que no podía considerarse como un servicio mínimo. Sin embargo, el Servicio de Inspección del Trabajo no intervino y no respondió por escrito al sindicato. Por el contrario, el Servicio de Inspección del Trabajo consideró que el comité de huelga debía aplicar la resolución del empleador sobre los servicios mínimos.
- 1224.** Durante la huelga, que se prolongó desde el 19 de junio hasta el 13 de agosto de 2006, el Servicio de Inspección del Trabajo no intervino ni una sola vez a instancia del comité de huelga, pero sí lo hizo a petición del empleador. Al comenzar la huelga, el empleador había contratado a más de 50 guardias de seguridad, armados e uniformados, para intimidar a los huelguistas. Una vez terminada la huelga, el empleador presentó una reclamación contra ocho miembros del comité de huelga en la que les pedía reparación por daños y perjuicios por un monto de 1.251.933,76 euros. En opinión del querellante, el empleador presentó esta reclamación para asegurarse de que los dirigentes sindicales y los trabajadores de KAP no volvieran a realizar huelgas en el futuro.
- 1225.** El querellante considera que el Servicio de Inspección del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Protección Social, al posicionarse del lado del empleador, violaron los derechos del sindicato. Asimismo, el querellante considera que es necesario modificar las disposiciones de la Ley de Huelga relativas a los servicios mínimos.

B. Respuesta del Gobierno

- 1226.** En su comunicación de 11 de diciembre de 2006, el Gobierno indica que el Ministerio de Trabajo y Protección Social, a través del Servicio Nacional de Inspección del Trabajo, vigila la aplicación de la legislación laboral, incluida la Ley de Huelga de 2003, modificada en 2005. Esta ley regula el derecho de huelga y es aplicable a empleados y empleadores.
- 1227.** Con respecto a las circunstancias particulares de este caso, el Gobierno indica lo siguiente. El 10 de mayo de 2005, el sindicato de KAP adoptó la decisión núm. 9 sobre la declaración de huelga. En la decisión figuraban las reclamaciones de los trabajadores, la fecha y hora del comienzo de la huelga y su duración y ubicación, y se establecía la composición del comité de huelga. Según esta decisión, la huelga iba a empezar el 16 de mayo de 2006 a las 07.00 horas. La decisión se comunicó al Director Ejecutivo de KAP el 10 de mayo de 2006. El 15 de mayo de 2006, el Servicio de Inspección del Trabajo llevó a cabo una inspección y concluyó que el sindicato había violado el artículo 11 de la Ley de Huelga, según el cual se debía remitir un aviso de huelga al empleador con al menos 10 días de antelación respecto del inicio de la huelga. Por otro lado, los trabajadores de las fábricas «Kovacnica», «Prerada» y «FAK Kolasin», que eran entidades jurídicas distintas de KAP,

irían a la huelga de forma ilegal, ya que habían remitido equivocadamente sus reclamaciones a la dirección de KAP. Por último, en el aviso de huelga se deberían haber previsto los servicios mínimos que se habían de garantizar durante la huelga.

- 1228.** La inspección también puso de manifiesto que el empleador había invitado a los representantes sindicales a entablar discusiones con el fin de resolver las cuestiones conflictivas relativas a la conclusión de un convenio colectivo. Sin embargo, los representantes sindicales no respondieron a esa invitación.
- 1229.** El 23 de mayo de 2006, tras conocer la intención del sindicato de comenzar la huelga el 25 de mayo, el Director Ejecutivo de KAP solicitó al Servicio de Inspección del Trabajo que realizara una inspección del sindicato de KAP. El Servicio de Inspección concluyó que la decisión de ir a la huelga era ilegal, ya que había sido tomada por el sindicato de KAP (de conformidad con el artículo 3 de la Ley de Huelga, el órgano competente para declarar una huelga en un ramo o industria es el Sindicato Nacional de Montenegro). Por otro lado, la huelga, declarada inicialmente para el 16 de mayo de 2006, se pospuso hasta el 25 de mayo de 2006 sin que se adoptase una nueva decisión de convocatoria, lo que contraviene el párrafo 2 del artículo 8 de la Ley de Huelga, que establece que «para cada nueva huelga, los participantes anunciarán una nueva convocatoria».
- 1230.** Los días 15, 16, 18 y 19 de mayo de 2006, el sindicato de KAP pidió al Servicio de Inspección del Trabajo que emitiera su opinión sobre los servicios mínimos que se habían de mantener durante la huelga del 25 de mayo de 2006. El Servicio Nacional de Inspección del Trabajo informó al sindicato de KAP y a su comité de huelga que no tenía competencia para opinar sobre los servicios mínimos y les sugirió que acudieran a los tribunales. No obstante, el Servicio, que tenía competencia para vigilar la conformidad de los actos de gestión con la legislación en vigor, realizó una inspección de la aplicación de los artículos 10 y 10a de la Ley de Huelga, que establecen lo siguiente:

Artículo 10

(1) Los empleados que realicen las actividades enumeradas en el artículo 9 de la presente Ley pueden convocar una huelga si se establece un proceso productivo mínimo que garantice la seguridad de las personas y los bienes o que resulte esencial para la vida y el trabajo de los ciudadanos o para el trabajo de otro empleador, esto es, otra entidad jurídica o empresario que lleve a cabo una actividad económica o de otra índole o que preste servicios.

(2) El proceso productivo mínimo, en el sentido del párrafo 1 del presente artículo, se determina según la naturaleza de la actividad, el nivel de riesgo para la vida y la salud de las personas y otras circunstancias importantes que afecten a las necesidades de ciudadanos, empleadores y otras entidades (época del año, temporada turística, año escolar, etc.).

(3) El fundador de la empresa o el empleador será el encargado de determinar el proceso productivo mínimo y las formas de garantizarlo, de conformidad con los criterios enunciados en el párrafo 2.

(4) Al definir el proceso productivo mínimo en los términos del párrafo 2, el fundador de la empresa o el empleador pedirá la opinión del órgano competente de la organización sindical pertinente o de más de la mitad de los empleados con el fin de concluir un acuerdo.

(5) Los empleados que tengan que trabajar durante la huelga con el fin de garantizar el proceso productivo mínimo serán designados por el gerente o director ejecutivo y por el comité de huelga con al menos cinco días de antelación respecto del inicio de la huelga.

Artículo 10a

(1) Si el proceso productivo mínimo no se determina según lo previsto en el artículo 10 de la presente Ley, éste será establecido por el fundador de la empresa, esto es, su gerente o director ejecutivo.

- 1231.** El 12 de junio de 2006, el sindicato de KAP solicitó una vez más al Servicio de Inspección del Trabajo que examinara la legalidad de la decisión sobre los servicios mínimos adoptada por el empleador. El Servicio de Inspección estableció que la dirección de KAP había actuado de conformidad con la legislación al determinar los servicios mínimos. El empleador envió la decisión núm. 91-409, de 6 de abril de 2006, acompañada de la ley núm. 92-622, de 6 de abril de 2006, al sindicato de KAP, pidiéndole que actuara con arreglo al artículo 10 de la Ley de Huelga. El sindicato de KAP remitió su observación sobre esta decisión en sus comunicaciones de 18 de abril y 10 de mayo de 2006. En cuanto al artículo 10a de la Ley de Huelga, el 13 de mayo de 2006 el empleador adoptó una nueva decisión sobre los servicios mínimos y se la comunicó al comité de huelga.
- 1232.** El 13 de junio de 2006, el Director Ejecutivo de KAP solicitó al Servicio de Inspección del Trabajo que reexaminara la legalidad de la decisión núm. 13, de 7 de junio de 2006, por la que el sindicato de KAP convocaba una huelga para el 19 de junio 2006, así como la decisión del comité de huelga de KAP de no acatar la decisión del empleador relativa a los servicios mínimos. El Servicio de Inspección recordó al sindicato su obligación de informar a las autoridades competentes de la decisión de ir a la huelga. El 7 de junio de 2006, el sindicato comunicó su decisión de ir a la huelga al Ministerio del Interior, al Ministerio de Economía y a la Secretaría de Desarrollo Empresarial.
- 1233.** En la inspección llevada a cabo el 16 de junio de 2006 se determinó que la decisión núm. 13 contenía reclamaciones contra entidades jurídicas distintas de KAP. Asimismo se puso de manifiesto que el comité de huelga había fijado los servicios mínimos que se habían de prestar durante la huelga en la directiva núm. 14, de 7 de junio de 2006. A este respecto, el Servicio de Inspección señaló al comité de huelga que el empleador era el único que tenía competencia para determinar los servicios mínimos; asimismo, recordó que una huelga sólo se podía realizar de conformidad con las disposiciones de la Ley de Huelga, y que la huelga no podía comenzar antes de que se garantizaran los servicios mínimos establecidos por el órgano competente (artículos 10 y 10a de la Ley).
- 1234.** El 19 de junio de 2006, el Director Ejecutivo de KAP solicitó al Servicio de Inspección del Trabajo que confirmara la legalidad de la directiva sobre servicios mínimos emitida por el sindicato. La inspección llevada a cabo ese mismo día puso de manifiesto que la emisión de la directiva por el sindicato constituía una violación de la Ley de Huelga, y que la huelga había comenzado el 19 de junio de 2006 sin que se garantizaran los servicios mínimos determinados por el empleador. El Servicio de Inspección estableció que la dirección había fijado la obligación de producir y fundir 110.000 toneladas de aluminio. Según las declaraciones realizadas por los miembros del comité de huelga, aunque se produjo la cantidad indicada, ésta no se fundió ni se envió a la fundición. Sin embargo, sí se prestaron otros servicios. Por otro lado, los miembros del comité de huelga declararon que los huelguistas no respetarían los servicios mínimos determinados por el empleador, ya que consideraban que la carga de trabajo excedía en un 20 por ciento la capacidad de las instalaciones. El comité de huelga también manifestó que algunos trabajadores estaban haciendo huelga en sus puestos de trabajo sin causar molestias a quienes estaban trabajando.
- 1235.** El 20 de junio de 2006, el Servicio de Inspección del Trabajo solicitó que se incoase un procedimiento contra el comité de huelga del sindicato de KAP por su negativa a colaborar con el empleador para garantizar los servicios mínimos, lo que constituía una violación del artículo 7 de la Ley de Huelga. Durante el procedimiento, los miembros del comité de huelga manifestaron su acuerdo con las conclusiones del Servicio de Inspección del Trabajo y declararon que estaban infringiendo intencionadamente la Ley de Huelga y que se habían visto obligados a ello para proteger sus derechos laborales. Mediante la decisión PP núm. 83/2006-4, de 22 de septiembre de 2006, los miembros del comité de huelga fueron declarados culpables de violar la Ley de Huelga.

1236. A la luz de lo anterior, el Servicio de Inspección del Trabajo considera que el sindicato de KAP y el comité de huelga han infringido el procedimiento de declaración de huelga. Asimismo, considera que los derechos de los empleados no se violaron. No obstante, se informó a los empleados de KAP de su derecho a acudir a los tribunales si consideraban que sus derechos se habían violado.

C. Conclusiones del Comité

1237. *El Comité toma nota de que este caso se refiere a supuestas violaciones del derecho de huelga de los trabajadores de KAP. El Comité observa que, según el querellante, el sindicato de KAP, ante la negativa del empleador de negociar de buena fe sobre la cuestión del sistema de reducción del personal, declaró una huelga, que duró desde el 19 de junio hasta el 13 de agosto de 2006. Durante la huelga, el sindicato estuvo obligado a prestar unos servicios mínimos que fueron establecidos por el empleador y que consistieron en un aumento de la producción del 20 por ciento. El querellante alega que el empleador contrató a más de 50 guardias de seguridad armados y uniformados para intimidar a los huelguistas. Cuando terminó la huelga, el empleador presentó una reclamación contra ocho miembros del comité de huelga para obtener reparación por daños y perjuicios por un monto de 1.251.933,76 euros. El querellante alega también que el Servicio de Inspección del Trabajo no ha intervenido en respuesta a las solicitudes formuladas en varias ocasiones por el sindicato. Por último, el querellante considera que las disposiciones sobre los servicios mínimos de la Ley de Huelga no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.*

1238. *El Comité observa que, según el Gobierno, la huelga se realizó de forma que se violó el procedimiento previsto en la Ley de Huelga de 2003, modificada en 2005. En particular, el Gobierno explica que, inicialmente, la decisión de empezar la huelga el 16 de mayo de 2006 se adoptó el 10 de mayo de 2006 y se notificó al empleador ese mismo día. No obstante, de conformidad con el artículo 11 de la Ley de Huelga, la decisión de ir a la huelga debería notificarse al empleador con al menos 10 días de antelación respecto del inicio de la huelga. Por otro lado, las reclamaciones presentadas por los trabajadores de las fábricas «Kovacnica», «Prerada» y «FAK Kolasin» se enviaron equivocadamente a la dirección de KAP, que es una entidad jurídica distinta de las fábricas citadas. Por último, en el aviso de huelga no se preveían los servicios mínimos que debían garantizarse durante la huelga. Posteriormente, el sindicato de KAP pospuso la huelga hasta el 25 de mayo de 2006. El Servicio de Inspección del Trabajo también declaró ilegal esta decisión por los siguientes motivos: 1) según el artículo 3 de la Ley de Huelga, el órgano competente para declarar una huelga en el marco de un ramo o industria es el Sindicato Nacional de Montenegro y no el sindicato de la empresa; y 2) según el párrafo 2 del artículo 8 de esa misma Ley, se debería haber adoptado una nueva decisión de convocatoria de huelga. El 7 de junio de 2006, el sindicato de KAP adoptó la decisión de comenzar una huelga el 19 de junio. En esa decisión, el comité de huelga estableció los servicios mínimos que se habrían de garantizar durante la huelga. Sin embargo, el Servicio de Inspección del Trabajo consideró que la huelga era ilegal debido a que: 1) incumbía al empleador determinar los servicios mínimos que se habían de prestar durante la huelga; y 2) el sindicato no garantizó los servicios mínimos determinados por el empleador. Por tanto, el Servicio de Inspección del Trabajo solicitó que se incoara un procedimiento contra el comité de huelga del sindicato de KAP por su negativa a colaborar con el empleador. El 22 de septiembre de 2006, los miembros del comité de huelga fueron declarados culpables de violar la Ley de Huelga.*

1239. *El Comité toma nota de que la queja se refiere a la huelga llevada a cabo desde el 19 de junio hasta el 13 de agosto de 2006. A este respecto, el querellante plantea tres cuestiones, a saber: si los servicios mínimos impuestos por el empleador, la contratación de guardias de seguridad para intimidar a los huelguistas y la sanción solicitada por el empleador*

contra los miembros del comité de huelga están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

- 1240.** *Con respecto a la cuestión de los servicios mínimos, el Comité entiende, a partir del texto de los artículos 10 y 10a que figura en la respuesta del Gobierno, que, en los casos en que la negociación fracase, los servicios mínimos han de ser fijados por el empleador. Asimismo, el Comité observa que, en este caso, la dirección de KAP requirió que se garantizase un aumento de la producción del 20 por ciento durante la huelga. En las circunstancias de este caso, el Comité estima que la producción de aluminio no puede ser considerada como un servicio público esencial o de importancia trascendental para el que cabe imponer un servicio mínimo. El Comité pide al Gobierno que se modifique la Ley de Huelga en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de ponerla en conformidad con los principios mencionados anteriormente, y que le mantenga informado al respecto.*
- 1241.** *En cuanto al alegato del querellante de que la empresa contrató a guardias de seguridad armados para intimidar a los huelguistas, el Comité lamenta observar que el Gobierno no ha formulado observación alguna al respecto. El Comité considera que no dispone de información suficiente en este caso, en particular para determinar si el uso de guardias de seguridad contravino los principios de la libertad sindical. El Comité estima que tales actos por parte de una empresa pueden entorpecer las actividades de un sindicato y constituir una injerencia indebida en el funcionamiento de esas organizaciones.*
- 1242.** *Por último, en lo que respecta a los daños y perjuicios reclamados por el empleador a los ocho miembros del comité de huelga, el Comité lamenta que el Gobierno no haya proporcionado información alguna en respuesta a este alegato; asimismo, recuerda que nadie debería ser penalizado por llevar a cabo una huelga legítima y que sólo se pueden imponer sanciones en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. El Comité solicita al Gobierno y a las organizaciones querellantes que proporcionen más información sobre la reclamación del empleador y, específicamente, sobre la autoridad a la que se remitió la reclamación y sobre el resultado, si lo hubo, de dicho procedimiento.*

Recomendaciones del Comité

- 1243.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:*
- a) el Comité pide al Gobierno que se modifique la Ley de Huelga en consulta con los interlocutores sociales, con el fin de ponerla en conformidad con los principios de la libertad sindical y que le mantenga informado al respecto, y*
 - b) en cuanto a los daños y perjuicios reclamados por el empleador a los ocho miembros del comité de huelga, el Comité pide al Gobierno y a los querellantes que proporcionen más información sobre la reclamación del empleador y, específicamente, sobre la autoridad a la que se remitió la reclamación y sobre el resultado, si lo hubo, de dicho procedimiento.*

CASO NÚM. 2510

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

**Queja contra el Gobierno de Panamá
presentada por
la Federación Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores
de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP)**

***Alegatos: negativa de personería jurídica
a una asociación sindical; despido de ocho
dirigentes sindicales y falta de pago de sus
salarios y prestaciones legales***

- 1244.** La queja figura en una comunicación de la Federación Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) de fecha 30 de julio de 2006. Esta organización envió nuevos alegatos por comunicaciones de fecha 30 de noviembre de 2006 y 17 de abril de 2007. El Gobierno respondió por comunicaciones de fechas 20 de octubre de 2006 y 15 de marzo de 2007.
- 1245.** Panamá 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 del querellante

- 1246.** En su comunicación de fecha 30 de julio de 2006, la Federación Nacional de Empleados Públicos y Trabajadores de Empresas de Servicios Públicos (FENASEP) alega el despido ilegal de ocho dirigentes de la Asociación de Funcionarios de la Autoridad de la Región Interoceánica (AFARI) el 13 de julio de 2005. Se trata de: Vidalia Quiroz, secretaria general; Rolando Román, secretario de educación, cultura y deportes; Beatriz Barría, subsecretaria de carrera administrativa; Leopoldo Hernández, secretario de defensa y asuntos laborales; Felipe Carrasco, secretario de organización; Doris Guillén, secretaria de actas y correspondencia; Rodolfo Villacís, secretario de prensa y propaganda; y Harry Vásquez, secretario de carrera administrativa.
- 1247.** En su comunicación de 30 de noviembre de 2006, FENASEP añade que los ocho despedidos por su lucha tenaz lograron que el Gobierno los reubicara en otra institución con la garantía de pagarles los salarios y prestaciones laborales a las que tenían derecho pero no han recibido ese pago y en la nueva institución en que trabajan como trabajadores eventuales tampoco han recibido su salario; en el caso de la secretaria general de AFARI el salario en la nueva institución fue reducido con respecto al que recibía anteriormente. En su última comunicación FENASEP señala que no se han pagado los salarios y prestaciones legales a los dirigentes sindicales despedidos en lo que respecta a diciembre de 2006 y marzo de 2007.
- 1248.** Por último, FENASEP añade que el Ministro de Gobierno y Justicia ha dado una contestación negativa a la solicitud de personería jurídica de la asociación AFARI presentada en febrero de 2005 violándose así los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y la ley núm. 9 de carrera administrativa. En la documentación adjunta esta autoridad invoca como motivo de la negativa en su decisión de 5 de junio de 2006 que el plan de transferencia de la Autoridad de la Región Interoceánica es diciembre de 2005.

B. Respuesta del Gobierno

1249. En su comunicación de fecha 20 de octubre de 2006, el Gobierno declara que los alegatos no son correctos, ya que la renovación de los contratos de trabajo de los funcionarios integrantes de la Asociación de Funcionarios de la Autoridad de la Región Interoceánica (AFARI), no obedece a un despido antojadizo, sino al hecho de que la institución donde laboran, la Autoridad de la Región Interoceánica (ARI), concluyó su período de existencia en virtud de las disposiciones legales que la creó. En efecto, la Autoridad de la Región Interoceánica (ARI) fue creada por la ley núm. 5 de 25 de febrero de 1993 como una entidad autónoma del Estado, con el objetivo principal de ejercer, en forma privativa la custodia, aprovechamiento y administración de los bienes revertidos con arreglo al plan general y a los planes parciales que se aprobaron para la mejor utilización de los mismos, en coordinación con los organismos competentes del Estado, a fin de que los bienes revertidos sean incorporados gradualmente al desarrollo integral de la nación. Los bienes revertidos son las tierras, edificaciones e instalaciones y demás bienes que han revertido a Panamá conforme a los Tratados del Canal de Panamá de 1977 y sus anexos (Tratados Torrijos-Carter). En dicha ley se determinó originalmente en su artículo 46, que la ARI tendría el tiempo de duración necesario para el cumplimiento de sus fines, pero que en ningún caso su duración excedería del año 2009.

1250. No obstante, dado los positivos avances que la ARI tuvo en el logro de sus objetivos, dicha disposición fue modificada por la ley núm. 7 de 7 de marzo de 1995 «Por la cual se modifican y adicionan algunos artículos a la ley núm. 5 de 25 de febrero de 1993, por la cual se crea la Autoridad de la Región Interoceánica de Panamá y se adoptan medidas sobre los bienes revertidos». Por esta ley se adelantó el tiempo de duración de la ARI, determinándose en su artículo 20 que funcionaría hasta el año 2005. Textualmente este artículo establece lo siguiente:

Artículo 46: La Autoridad tendrá el tiempo de duración necesario para el cumplimiento de sus fines, pero en ningún caso su duración excederá el año 2005, salvo por prórroga adoptada legalmente. Al expirar el término de duración señalado en este artículo, sus atribuciones se transferirán, en orden, a las dependencias estatales que tengan competencia por razón de la materia, según lo determine el Consejo de Gabinete.

1251. Terminado el período de duración de la ARI, el Gobierno transfirió sus atribuciones a la unidad administrativa de bienes revertidos del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), por lo que se dieron por terminados los contratos del personal que trabajaba en la ARI. Esta es la realidad de lo ocurrido. Sorprende pues sobremanera los alegatos formulados en este caso, pues era de todos conocido que la extinta ARI tenía fecha de término de duración establecida desde su creación. Lo lamentable de esta situación es el hecho de que se presente este tipo de denuncia a sabiendas que no procede de ninguna forma, por los medios legales, el reintegro de estos funcionarios; más aun cuando éstos laboraban por contrato y no se renovaron los mismos por las razones obvias.

1252. El Gobierno añade que a todos los funcionarios de la extinta ARI, incluyendo los de AFARI, que laboraron de enero a junio de 2006 temporalmente en la unidad administrativa de bienes revertidos del MEF, se les pagó hasta la última quincena correspondiente al período laborado según nombramiento transitorio que venció el 30 de junio de 2006. Asimismo, se les pagó los emolumentos correspondientes a los 13 días que laboraron posteriores al vencimiento de su nombramiento (1.º a 13 de julio de 2006), su decimotercer mes por todo el período laborado, y solamente está en trámite el pago de las vacaciones proporcionales. Por todo lo anterior, el Gobierno considera que no ha violado las disposiciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 y señala que, por las restricciones presupuestarias existentes en el erario nacional, resulta improcedente cualquier gestión de nombrar a los dirigentes de AFARI en otras instituciones del Estado, pues entonces habría que hacerlo también con los otros ex funcionarios de la extinta ARI,

lo cual resulta imposible por razones económicas y administrativas que afectan la gestión gubernamental.

- 1253.** En su comunicación de fecha 15 de marzo de 2007, en relación con la Asociación de Funcionarios de la Autoridad de la Región Interoceánica (AFARI), el Gobierno declara que la personería jurídica solicitada no es de una organización sindical, sino de una asociación sin fines de lucro, las cuales se tramitan ante el Ministerio de Gobierno y Justicia, y que son regidas por el Código Civil (artículos 64 al 75), como incluso se indica en la petición de personería jurídica acompañada por quienes presentan los alegatos. Además, cabe notar que el trámite de esas personerías jurídicas se encuentra contemplado en disposiciones ajenas al Código del Trabajo, tales como son la ley núm. 33 de 8 de noviembre de 1984, «Por la cual se toman medidas sobre actuaciones administrativas y se dictan otras disposiciones», y el decreto ejecutivo núm. 524 de 31 de octubre de 2005, «Por el cual se deroga el decreto ejecutivo núm. 160 de 2 de junio de 2000, y el decreto ejecutivo núm. 3 de 24 de enero de 2001, y se dictan disposiciones para el reconocimiento de personería jurídica a las asociaciones y fundaciones de interés privado sin fines de lucro». Es en base a estas disposiciones que se negó la personería jurídica solicitada toda vez, que como resalta el Resuelto P.J. núm. 367-77 de 5 de junio de 2006 del Ministerio de Gobierno y Justicia, se le habían hecho observaciones a la petición y no fueron subsanadas dentro del término que para esos efectos señalan las disposiciones pertinentes, por lo que «luego de transcurridos tres (3) meses a la fecha de notificación de éstas, sin que el interesado haya subsanado dichas correcciones, será negada mediante resuelto, con el respectivo archivo del expediente», como dice la resolución en comento, acompañada por los quejosos. No se trata pues, de una negación de personería jurídica de un organismo sindical, sino de uno de orden civil, y, además, se negó por preclusión de términos.
- 1254.** En lo relativo a las destituciones el Gobierno señala que dichos funcionarios laboraban en una institución denominada Autoridad de la Región Interoceánica (ARI), la que tenía como función primordial la administración de los bienes revertidos a la República de Panamá con ocasión de los Tratados Torrijos-Carter, y cuya vigencia tenía un término fijo que vencía el 31 de diciembre de 2005, por lo cual sus servidores quedaban cesantes a esa fecha, cuestión conocida por ellos. A esa fecha las funciones dichas en relación a los bienes restantes producto de la reversión se traspasó al Ministerio de Economía y Finanzas. Por razones de carácter humanitario y prestando audiencia a FENASEP se ha logrado colocar nuevamente, en instituciones públicas, a algunos de esos funcionarios y se ha mantenido una conversación permanente para resolver la situación de los restantes. No se puede hablar entonces de represalias en contra de la organización o del sindicato.

C. Conclusiones del Comité

- 1255.** *El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega el despido de ocho dirigentes de la Asociación (en formación) de Funcionarios de la Autoridad de la Región Interoceánica (AFARI) el 13 de julio de 2005, así como que las autoridades negaron la personería jurídica a esta asociación que la había solicitado en febrero de 2005. En su última comunicación, la organización querellante informa que los ocho dirigentes sindicales fueron reubicados en otra institución como trabajadores eventuales pero no recibieron los salarios y prestaciones laborales debidos, y que la secretaria general Sra. Vidalia Quiroz recibe un salario inferior al que tenía anteriormente.*
- 1256.** *El Comité toma nota de las declaraciones del Gobierno según las cuales se pagó a todos los trabajadores de la AFARI los salarios y demás prestaciones. El Comité toma nota asimismo que a los trabajadores de la AFARI (que laboraban por contrato) no se les podía renovar sus contratos ya que en virtud de la ley núm. 7 de 7 de marzo de 1995 la duración de la Autoridad de la Región Interoceánica (ARI) no excederá el año 2005. El Comité toma nota con interés de que el Gobierno señala que por razones de carácter humanitario y prestando*

audiencia a FENASEP se logró colocar nuevamente en instituciones públicas a algunos de los funcionarios de la antigua ARI y se ha mantenido una relación permanente para resolver la situación de los restantes; la organización querellante indica que fueron reubicados en otra institución como trabajadores eventuales. Dado que según la organización querellante contrariamente a los otros dirigentes sindicales reintegrados la secretaria general de AFARI estaría recibiendo un salario inferior al que percibía antes de su despido, el Comité pide al Gobierno que examine esta cuestión con la federación querellante para determinar si ha habido o no discriminación antisindical y en caso afirmativo a que tome medidas para mejorar, corregir y resolver esta situación. Por otra parte, en lo que respecta a la cuestión del pago de salarios y demás prestaciones legales a los ocho dirigentes despedidos dado que la última comunicación de la organización querellante niega su pago, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que han sido efectivamente pagados. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

1257. *En lo que respecta a la negativa de personería jurídica a la asociación AFARI, el Comité toma nota de que la documentación facilitada por la organización querellante incluye resoluciones de la Ministra de Gobierno y Justicia de 20 de abril y 5 de junio de 2006 negando la concesión de personería jurídica a la AFARI dado que la Autoridad de la Región Interoceánica terminaba su existencia por mandato legal en diciembre de 2005 y que el decreto ejecutivo núm. 160 de 2 de junio de 2000 (modificado por el decreto ejecutivo núm. 3 de 24 de enero de 2001) y hoy derogado por el decreto ejecutivo núm. 524 de 31 de octubre de 2005 exigía para la solicitud de personería jurídica un plan quinquenal para la asociación, es decir un mínimo de cinco años de existencia. El Gobierno declara que la personería solicitada no es de una organización sindical, sino de una asociación sin fines de lucro, así como que la AFARI no subsanó las observaciones que se habían hecho a su solicitud en el plazo legal de tres meses. El Comité lamenta profundamente que la legislación panameña no autorice la sindicación de los funcionarios públicos.*

1258. *A este respecto, el Comité subraya que el requisito de que las asociaciones de empleados públicos tengan un plan quinquenal e indirectamente una duración mínima necesaria de cinco años está en contradicción con el derecho de las organizaciones de trabajadores de elaborar libremente sus estatutos establecido en el artículo 3 del Convenio núm. 87. El Comité urge pues al Gobierno a que tome medidas para modificar el decreto ejecutivo núm. 524 de 31 de octubre de 2005 a efectos de que sean los estatutos sindicales y no la legislación los que determinen la duración mínima de las asociaciones sindicales de empleados públicos. El Comité lamenta que la AFARI no haya podido obtener la personería jurídica precisamente cuando la institución en la que operaba iba a extinguirse pronto, impidiendo así que esta asociación defendiera adecuadamente los intereses de sus miembros, incluido el pago de los salarios y prestaciones laborales debidos.*

Recomendaciones del Comité

1259. *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 examine con la federación querellante la situación en la que se encuentra la secretaria general de AFARI Sra. Vidalia Quiroz, que contrariamente a los demás dirigentes sindicales reintegrados, recibe según los alegatos, en la nueva institución en la que fue ubicada, un salario inferior al que percibía; el Comité pide al Gobierno que si se determina que ha habido discriminación antisindical tome medidas para mejorar, corregir y resolver esta situación. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;*

- b) *el Comité pide al Gobierno que se asegure de que han sido efectivamente pagados a los dirigentes de AFARI los salarios y demás prestaciones laborales debidas, y que le mantenga informado al respecto, y*
- c) *el Comité urge al Gobierno a que tome medidas para modificar el decreto ejecutivo núm. 524 a efectos de que sean los estatutos sindicales y no la legislación los que determinen la duración mínima de las asociaciones sindicales de empleados públicos.*

CASO NÚM. 2372

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

Queja contra el Gobierno de Panamá
presentada por
el Sindicato de Trabajadores de Servicios Marítimos
de Remolcadores, Barcazas y Afines de Panamá
(SITRASERMAP)
apoyada por
la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)

Alegatos: la organización querellante objeta el decreto-ley núm. 8 de 1998 por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables, que a su juicio impide el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga y asimismo alega el despido del secretario general del Sindicato de Trabajadores de Servicios Marítimos de Remolcadores, Barcazas y Afines de Panamá (SITRASERMAP) de la empresa Smit Harbour Towage Panama en abril de 2002

1260. El Comité examinó el presente caso en su reunión de junio de 2006 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 342.º informe, párrafos 879 a 891, aprobado por el Consejo de Administración en su 296.ª reunión (junio de 2006)].
1261. El Gobierno envió nuevas observaciones por comunicación de fecha 30 de noviembre de 2006.
1262. Panamá 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

1263. En su reunión de junio de 2006, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que quedaron pendientes [véase 342.º informe, párrafo 891]:

- a) en lo que respecta al objetado decreto-ley núm. 8 de 1998 por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables, el Comité, observando que el Gobierno no niega el alegato según el cual este decreto impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para revisar el artículo 75 de este decreto y para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores del sector, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. El Comité pide también al Gobierno que consulte adecuadamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Además, el Comité pide al Gobierno que le informe sobre la decisión que adopte la Corte Suprema sobre la inconstitucionalidad de varios artículos del decreto-ley núm. 8, así como sobre todo nuevo proyecto de ley que se presente a la Asamblea Legislativa sobre el sector marítimo, y
- b) en cuanto al despido del secretario general del Sindicato de Trabajadores de Servicios Marítimos de Remolcadores, Barcazas y Afines de Panamá (SITRASERMAP), Sr. Luis Fruto de la empresa Smit Harbour Towage Panama en abril de 2002, el Comité lamenta el largo plazo transcurrido desde el inicio del proceso judicial (abril de 2002) relacionado con su despido, espera firmemente que la Corte Suprema de Justicia se pronunciará rápidamente al respecto y, teniendo en cuenta que el Ministerio de Trabajo había ordenado el reintegro de este dirigente sindical, pide al Gobierno que, si finalmente se verifica que este despido se debió a sus actividades sindicales, se tomarán las medidas necesarias para que el reintegro de este dirigente se realice sin demora y con el pago de todos los salarios caídos y demás prestaciones legales. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la decisión de la Corte Suprema de Justicia.

B. Respuesta del Gobierno

- 1264.** En su comunicación de fecha 30 de noviembre de 2006, el Gobierno declara que por sentencia de 2 de octubre de 2006 la Corte Suprema de Justicia resolvió la demanda de inconstitucionalidad propuesta contra el decreto-ley núm. 8 de 1998, por el cual se reglamenta el trabajo del mar y las vías navegables. En dicha sentencia, la Corte Suprema declaró inconstitucionales diferentes disposiciones de dicho decreto-ley, incluido el artículo 75 (que había sido cuestionado por la organización querellante por considerar que impedía el ejercicio del derecho de negociación colectiva y del derecho de huelga). El Gobierno envía la sentencia en cuestión.
- 1265.** Tomando en cuenta esta sentencia y las recomendaciones señaladas por el Comité de Libertad Sindical sobre este caso, el Gobierno informa que tomará las medidas pertinentes para estimular y fomentar entre las organizaciones los empleadores y los trabajadores de la gente de mar, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.
- 1266.** El Gobierno añade que, ello también se tomará en cuenta en la elaboración del anteproyecto de ley que revise el decreto-ley en mención, dado que en 2007 se espera ratificar el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, de la OIT, por lo que habrá de adecuar la legislación y práctica nacionales de conformidad con esta nueva norma internacional del trabajo marítimo.
- 1267.** En lo que respecta al despido del Sr. Luis Fruto, de la empresa Smit Harbour Towage Panama, en abril de 2002, el Gobierno informa que se está a la espera de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, sobre el recurso presentado por el Sr. Luis Fruto.

C. Conclusiones del Comité

- 1268.** *El Comité toma nota con satisfacción de que por sentencia de 2 de octubre de 2006, la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional el artículo 75 del decreto-ley núm. 8 de 1998, por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables cuya revisión había sido pedida por el Comité (la Corte Suprema señala en la sentencia que transmite el Gobierno que «el artículo 75 del decreto-ley núm. 8 de 1998 efectivamente infringe los artículos 64 y 65 de la Constitución Política») y que según los alegatos impedía el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. El Comité toma debida nota asimismo de la declaración del Gobierno en este contexto según la cual tomará las medidas pertinentes para fomentar la negociación colectiva en el sector marítimo.*
- 1269.** *Por otra parte, el Comité toma nota de la declaración del Gobierno informando que se está a la espera de la sentencia que dicte la Corte Suprema de Justicia sobre el despido del dirigente sindical del sector marítimo Sr. Luis Fruto y expresa la firme esperanza de que la sentencia se dicte en un futuro muy próximo. El Comité lamenta una vez más el largo plazo transcurrido desde el inicio del proceso y pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto y que le comunique el contenido de la sentencia tan pronto como se dicte.*

Recomendación del Comité

- 1270.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Gobierno a que apruebe la recomendación siguiente:*

Lamentando una vez más el largo plazo transcurrido desde el inicio del proceso, el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del recurso ante la Corte Suprema de Justicia sobre el despido del dirigente sindical del sector marítimo Sr. Luis Fruto y que le comunique el contenido de la sentencia tan pronto como se dicte; asimismo expresa la firme esperanza de que dicha sentencia se dicte en un futuro muy próximo.

CASO NÚM. 2488

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

**Queja contra el Gobierno de Filipinas
presentada por
la Federación de Trabajadores Libres (FFW) – Consejo de Visayas**

Alegatos: la organización querellante alega que la Universidad de San Agustín despidió a los 15 funcionarios pertenecientes al Sindicato de Empleados de la Universidad de San Agustín – FFW (USAEU) en represalia por la realización de una huelga que inicialmente fue considerada legal por el Departamento de Trabajo y Empleo y que posteriormente fue declarada ilegal por

los tribunales. La organización querellante también alega que las autoridades judiciales, incluido el Tribunal Supremo, han sido parciales, lo que las ha llevado a tomar decisiones que ponen en entredicho los derechos de los trabajadores a realizar negociaciones colectivas y huelgas, y a obtener protección contra la discriminación antisindical. Estas decisiones han incitado a otros empleadores (Eon Philippines Industries Corporation y Hospital Capiz Emmanuel) a llevar a cabo nuevos actos de discriminación antisindical

1271. La queja figura en comunicaciones de la Federación de Trabajadores Libres (FFW) – Consejo de Visayas de mayo, 27 de julio, 7 de octubre y 21 de noviembre de 2006.
1272. El Gobierno respondió a las quejas en comunicaciones de 1.º de septiembre, 6 de noviembre y 26 de diciembre de 2006.
1273. Filipinas 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

1274. En su comunicación de mayo de 2006, la organización querellante indica que el Sindicato de Empleados de la Universidad de San Agustín – FFW (USAEU) es el único agente de negociación reconocido, compuesto por personal académico, no académico, y de mantenimiento, de la Universidad de San Agustín (la Universidad) que se encuentra en la ciudad de Iloilo, Filipinas. La Universidad es una institución educativa sin acciones de capital y sin ánimo de lucro que se dedica a impartir a los jóvenes del país no sólo formación científica y sino también educación católica.
1275. La organización querellante alega que el 2 de abril de 2003, el USAEU sometió a la dirección de la Universidad sus propuestas sobre la parte del convenio colectivo relacionada con las prestaciones de los trabajadores. El 10 de abril de 2003, la Universidad sometió al USAEU sus contrapropuestas (documentos en anexo a la queja). El 20 de mayo de 2003, ambas partes, la Universidad y el sindicato, iniciaron una ronda de negociaciones para tratar de resolver los puntos de desacuerdo que contenían las propuestas y las contrapropuestas. Durante el año académico 2003-2004 la Universidad incrementó en un 10 por ciento los precios de las matrículas. Según la Ley de la República (R.A.) 6728 de Filipinas, al menos el 70 por ciento del aumento del precio de las matrículas o del incremento de lo recaudado a través de las matrículas debe destinarse al aumento de los salarios y otras prestaciones de los empleados de la Universidad (según el convenio colectivo en vigor, el 80 por ciento en el caso de la Universidad). Casi todas las propuestas del USAEU fueron rechazadas por la Universidad, incluida la propuesta de utilizar el aumento para mejorar las prestaciones suplementarias no imponibles y no para aumentar el salario mensual. El USAEU optó por aumentar las prestaciones suplementarias no imponibles a fin de que los trabajadores pudieran tener un salario neto más elevado. Esta propuesta también era beneficiosa para la Universidad debido a que de esta forma ya no se tendría que aumentar la participación del empleador en la contribución de cada trabajador al sistema de seguridad social. Asimismo, podía ganar intereses bancarios al no tener que

pagar las prestaciones mensualmente. A pesar de que esta propuesta era ventajosa tanto para el USAEU como para la Universidad, fue rechazada por la dirección de la Universidad.

- 1276.** Según la organización querellante, lo que todavía empeoró las cosas fue que la Universidad propuso un aumento salarial de 3.000 pesos al mes para los profesores que tuvieran un Master y de sólo 300 pesos al mes para los que no lo tuviesen y para el resto de los empleados de la Universidad. Casi el 70 por ciento de los profesores de la Universidad no tenían un Master, sin contar el personal no académico y de mantenimiento. Ya existía una diferencia sustantiva entre el salario mensual de los profesores que tenían un Master y los que no lo tenían, y el convenio colectivo en vigor contemplaba un aumento general para todos los empleados de la Universidad. No obstante, como siempre la Universidad adoptó la línea dura. Obviamente, la contrapropuesta de la Universidad sólo favorecía a los que ejercían funciones de dirección y supervisión como los jefes de departamento y los decanos de las diferentes facultades. Si se aceptaba la contrapropuesta de la Universidad iba a aumentar la brecha existente entre los salarios de los jefes/decanos y los de los trabajadores ordinarios e incluso se podrían generar distorsiones salariales, resentimiento y baja de la productividad. Ello condujo a un estancamiento del convenio colectivo.
- 1277.** El artículo 263, *c)* del Código del Trabajo de Filipinas dispone que «En caso de que se llegue a un punto muerto en las negociaciones, el agente de negociación debidamente certificado y reconocido puede presentar un preaviso de huelga, o el empleador un preaviso de cierre patronal, ante el Departamento al menos 30 días antes de la fecha prevista para iniciar estas acciones.» En sus esfuerzos por resolver el asunto de forma amistosa, en lugar de presentar un preaviso de huelga, el USAEU presentó un requerimiento de mediación preventiva ante la oficina regional de Visayas Occidental del Consejo Nacional de Conciliación y Mediación (NCMB). El NCMB es un organismo perteneciente al Departamento de Trabajo y Empleo cuya función es mediar y conciliar en los conflictos obreropatronales. Los procedimientos de conciliación fueron dirigidos por el director regional del NCMB en persona, que hizo todos los esfuerzos posibles para salir del punto muerto. Durante los procedimientos de conciliación, la Universidad trajo a un nuevo abogado y portavoz de Manila. El abogado introdujo inmediatamente una nueva fórmula para calcular la parte del aumento de las matrículas que debían recibir los empleados. Con ello se dejaba de lado la cuestión de si el aumento debía adoptar la forma de prestaciones suplementarias no imponibles o aumentos salariales. El USAEU quería mantener la fórmula tradicional utilizada en la Universidad desde la promulgación en junio de 1988 de la R.A. 6728. Si se utilizaba la fórmula tradicional, la parte de los aumentos de las matrículas que correspondería a los empleados sería de alrededor de 12 millones de pesos, pero si se utilizaba la nueva fórmula propuesta por el abogado de la Universidad les corresponderían menos de 4 millones de pesos. El USAEU propuso reducir su parte a 10 millones de pesos. No obstante, la Universidad, adoptando de nuevo la línea dura, insistió en que se aceptase su nueva fórmula. (Vale la pena que señalemos aquí que el Tribunal Supremo, en el caso del *St Joseph College*, G.R. No. 155609, en el que se trataba la misma cuestión sobre la fórmula a utilizar, dictó una sentencia definitiva respecto a que la fórmula a utilizar era la del sindicato.)
- 1278.** Confrontado al mantenimiento de la línea dura por parte de la Universidad, el USAEU presentó ante el NCMB un preaviso de huelga para la realización de la cual se tenía que observar el período de reflexión de 30 días previsto por la ley. Los intentos de conciliación que se siguieron realizando durante el período de reflexión fracasaron. De esta forma, después de haber respetado todos los requisitos legales necesarios, el USAEU decidió ir a

la huelga el 19 de septiembre de 2003. Por su parte, la Universidad pidió a la Secretaria¹ de Trabajo y Empleo que pusiese el conflicto bajo su jurisdicción. El 19 de septiembre de 2003, a las 7 h.30, miembros del USAEU salieron fuera del recinto de la Universidad para ponerse en huelga. Pusieron carteles y pancartas, instalaron carpas y un sistema de altavoces y recurrieron a toda la parafernalia que se utiliza generalmente en las huelgas. El presidente del USAEU, Theodore Neil Lasola, anunció en la radio a los miembros del sindicato y al público interesado que se iniciaba una huelga. Después concedió entrevistas a diferentes estaciones de radio. El presidente del USAEU tuvo que anunciar la huelga a través de las estaciones de radio debido a que había tres zonas de huelga: una en la puerta principal de la Universidad, otra en la puerta lateral situada en la calle adyacente a la Universidad y la tercera en una extensión del campus que se encuentra a unos quince minutos en coche del campus principal.

- 1279.** Alrededor de las 8 h.45, dos oficiales de justicia, de Manila, y el Director de la Universidad llegaron a la puerta principal para entregar la orden de la Secretaria de Trabajo por la que ésta ponía el conflicto bajo su jurisdicción. Se informó a los oficiales de justicia de que la orden debía entregarse a la persona autorizada para recibirla, a saber, el presidente del USAEU. Con ello se siguió la resolución que había adoptado el consejo del sindicato a fin de evitar que sus miembros recibiesen instrucciones no autorizadas que pudieran poner en peligro una huelga legal y pacífica. No obstante, los oficiales de justicia no hicieron ningún esfuerzo para localizar al presidente del USAEU o esperarle para hacerle entrega personalmente de la orden, y procedieron inmediatamente a pegar copias de ésta a ambos lados de la puerta principal de la Universidad. Mientras estaba ocurriendo esto, el presidente del USAEU, después de terminar sus entrevistas en diferentes estaciones de radio, se dirigió a la extensión del campus a fin de supervisar la huelga. Alrededor de las 11 horas, el presidente del USAEU comprobó que tanto cerca de la puerta principal como al lado de la puerta adyacente a la Universidad la huelga también se estaba desarrollando pacíficamente. No vio a ninguno de los oficiales de justicia, ni siquiera cuando alrededor de las 15 horas regresó a las inmediaciones de la puerta principal. De nuevo, alrededor de las 17 h. 25, regresó a la puerta principal. En esta ocasión, los oficiales de justicia le estaban esperando para entregarle la orden.
- 1280.** Muchas personas pudieron oír cómo un hombre, que resultó ser el nuevo consejero jurídico de la Universidad, e hijo del portavoz de esta institución, indicaba a los oficiales de justicia que escribiesen en su copia de la orden que se consideraba que ésta se había entregado a las 8 h. 45 en lugar de a las 17 h. 25. Sólo entonces los oficiales de justicia informaron a los miembros del sindicato que se consideraba que la orden había sido entregada a las 8 h. 45. Ningún miembro del USAEU conocía al nuevo consejero jurídico de la Universidad, procedente de Manila. Cuando el consejero jurídico del sindicato le preguntó si pertenecía al NCMB, sin dudarle un momento contestó que «sí».
- 1281.** En los diez minutos siguientes a la recepción de la orden, el presidente del USAEU anunció a través del sistema de megafonía que se levantaba la huelga y dio instrucciones a los miembros sobre lo que había que hacer para cumplir con la orden de la Secretaria de Trabajo y Empleo. Los miembros del USAEU procedieron a desmontar toda la parafernalia de la huelga y el sistema de megafonía, y lo pusieron todo a buen recaudo. Los que todavía tenían clases por la noche acudieron a ellas. En Filipinas, en todos los casos de huelga el Secretario de Trabajo y Empleo concede 24 horas a los trabajadores como período razonable para reincorporarse al trabajo. En este caso, los miembros del USAEU pudieron volver al trabajo el mismo día en el que se inició la huelga, y, de esta forma, la huelga se inició y finalizó el 19 de septiembre de 2003. Al día siguiente, que era sábado, la

¹ N. del T.: En ese momento ocupaba el puesto de Secretario una mujer. Por consiguiente, hablaremos de la Secretaria cuando nos refiramos a la persona que ocupaba el puesto en el período que nos ocupa y del Secretario cuando se trate del puesto en sí.

Universidad publicó en los periódicos locales su declaración oficial en la que emplazaba a los trabajadores a reincorporarse a sus puestos como máximo el lunes 22 de septiembre de 2003, señalando que si no lo hacían perderían su estatuto de empleados. El plazo se respetó con creces ya que los trabajadores que habían ido a la huelga volvieron a su trabajo mucho antes de que finalizase el plazo establecido por la Universidad en su declaración oficial.

- 1282.** En cumplimiento de la orden, el USAEU y la Universidad, sometieron sus documentos de posición a la Secretaria de Trabajo y Empleo para que ésta tomase una decisión. No obstante, y a pesar de haberse cumplido la orden de la Secretaria y haberse respetado la fecha límite de regreso al trabajo establecida por la Universidad, la dirección de esta institución se empeñó en perseguir a los trabajadores que participaron en la huelga. El 24 de septiembre de 2003, la Universidad presentó ante la oficina regional de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales (NLRC), que se encuentra en la ciudad de Iloilo, una petición de que se declarase ilegal la huelga del 19 de septiembre de 2003 y de que se dictaminase que los miembros y dirigentes del USAEU que participaron en la huelga perdían su estatuto de empleados. Posteriormente, la Universidad introdujo esta petición en una solicitud que contenía cuestiones que tenía que decidir la Secretaria de Trabajo y Empleo. La decisión de la Universidad de tomar represalias contra los trabajadores que habían participado en la huelga atemorizó a los miembros del sindicato que súbitamente tuvieron miedo a participar abierta y activamente en asuntos sindicales.
- 1283.** La organización querellante añade que en el transcurso del mes siguiente, octubre de 2003, cuatro profesores de teología que participaron en la huelga y fueron identificados como colegas cercanos al presidente del sindicato fueron despedidos utilizando el absurdo pretexto de que no tenían un Master. Los profesores eran John Mirasol (dirigente del sindicato), Benonie Dela Cruz, Alexander Sardon y Victoria Callanga. Obviamente los cuatro fueron despedidos debido a sus actividades sindicales. Los cuatro profesores despedidos pidieron a la NLRC que declarase el despido ilegal, pero, lamentablemente, en una decisión en la que se ponía de manifiesto que estaba a favor de la dirección de la Universidad, la NLRC dictaminó a favor de esta institución. Dos meses después, en diciembre de 2003, cuando se suponía que el USAEU debía realizar la reunión de su asamblea general (ya que el convenio colectivo había permitido que el sindicato mantuviese durante varios años dos reuniones semestrales durante los días en los que se impartían clases), la Universidad ya no permitió que el sindicato mantuviese sus reuniones durante los días de clase. De hecho, muchos miembros del sindicato ya no querían asistir a las reuniones de la asamblea general por miedo a ser identificados y sufrir represalias por parte de la dirección de la Universidad.
- 1284.** Otro miembro del USAEU, Melvin Garrido, del personal de mantenimiento, y a cargo del suministro de agua a la Universidad, fue acusado de robar dos bolsas de cloro y despedido. El Sr. Garrido negó firmemente la acusación. Melvin Garrido fue una de las personas que participó en la huelga. La principal testigo de la Universidad declaró durante las investigaciones llevadas a cabo por dicha institución que la persona a cargo del personal de mantenimiento le pidió que firmase y que no llegó a percatarse de la gravedad de la declaración jurada contra el Sr. Garrido. De nuevo se solicitó a la NLRC que declarase ilegal el despido del Sr. Garrido y, lamentablemente, una vez más la NLRC se pronunció a favor de la Universidad.
- 1285.** La organización querellante señala que las acciones antes mencionadas llevadas a cabo por la Universidad así como las decisiones de la NLRC violan claramente el artículo 1 del Convenio núm. 98. Según la organización querellante, incluso el hecho de que el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo promulgue una orden cada vez que se prevé una huelga inminente se ha convertido en un obstáculo para que los trabajadores puedan ejercer su derecho constitucional básico a tomar medidas concertadas a fin de conseguir una mejora de sus prestaciones y apoyarse unos a otros.

- 1286.** La organización querellante especifica que el artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas establece que:

Cuando, en su opinión, exista un conflicto laboral que cause o pueda causar una huelga o un cierre patronal en una industria indispensable para los intereses nacionales, el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo puede poner el conflicto bajo su jurisdicción y dictaminar al respecto o decidir que debe someterse al arbitraje obligatorio. Dicho dictamen o decisión deberá tener por efecto la prohibición automática de la huelga prevista o inminente o el cierre patronal, en la forma en la que se especifique en el dictamen o decisión.

La Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo promulgó la orden el 18 de septiembre de 2003, un día antes de que se iniciase la huelga, pero ésta fue recibida por el USAEU el día de la huelga. Los miembros del USAEU no entienden por qué el Departamento de Trabajo y Empleo consideró que esta Universidad de Iloilo era una industria indispensable para el interés nacional. Sólo en la ciudad de Iloilo existen seis universidades sin contar las nueve instituciones privadas de estudios superiores.

- 1287.** La organización querellante añade que, de hecho, todas las industrias en las que se han producido casos de huelgas inminentes siempre han sido consideradas por el Departamento de Trabajo y Empleo indispensables para el interés nacional. En estos casos, el Departamento promulga inmediatamente, incluso antes de que los trabajadores puedan iniciar una huelga, una orden. De esta forma, aunque la organización querellante acoge con beneplácito la decisión favorable adoptada en este caso por la Secretaria del Departamento, también considera que el hecho de promulgar una orden cada vez que se produce un caso de huelga inminente se ha convertido en un problema para todos los grupos de trabajadores. Esta práctica pone al sindicato en manos del empleador que negocia de mala fe, ya que si el sindicato presenta un preaviso de huelga aquél puede imponer su voluntad simplemente solicitando una orden a la oficina del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo. Cuando esto ocurre, el sindicato se encuentra en una posición de desventaja y no tiene más remedio que obedecer la orden del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo e iniciar el largo proceso de la batalla judicial. Este proceso está determinado por los muchos requisitos legales que el Código del Trabajo establece para que una huelga sea legal. Y lo que es peor, cuando una huelga es declarada ilegal por la autoridad competente, puede dictaminarse la pérdida del estatuto de empleados de todos los dirigentes sindicales (párrafo 3 del artículo 264 del Código del Trabajo). En todos los tipos de industrias, el promulgar una orden incluso antes de que se realice una huelga viola claramente los artículos 3, 2) y 8, 2) del Convenio núm. 87.

- 1288.** La organización querellante también alega que la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo adoptó su decisión el 6 de abril de 2004 (decisión en anexo a la queja). Una vez más, basándose en el artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas, la Secretaria optó por decidir en este caso. En lo que respecta a la legalidad de la huelga, la Secretaria decidió que el USAEU cumplió su orden así como los requisitos legales exigidos, y que, por lo tanto, la huelga era legal. En lo que respecta a las prestaciones, la Secretaria decidió que la fórmula a utilizar para calcular el 70 por ciento de la participación de los empleados en el incremento de las matrículas (80 por ciento en el caso de la Universidad) debía ser la tradicionalmente utilizada por la Universidad. Esta es la postura del sindicato. Cabe señalar que los aumentos de los salarios y otras prestaciones se obtienen del 70 por ciento del monto generado por el aumento de las matrículas. Esta es la parte dispositiva de la decisión de la Secretaria:

MOTIVO: las partes quieren acordar un memorando de acuerdo que plasme las disposiciones precedentes a adjuntar al actual convenio colectivo. Por la presente, se DESESTIMA por falta de bases de hecho y de derecho la solicitud de declarar la huelga ilegal. Por consiguiente, no existe fundamento alguno para declarar la pérdida del empleo de ninguno de los miembros del sindicato que fueron a la huelga.

Generalmente, después el sindicato y la dirección proceden a firmar un nuevo convenio colectivo basado en la decisión del Secretario. Pero, en este caso, y aunque el artículo 263, i) del Código del Trabajo establece que la decisión del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo es definitiva y de cumplimiento obligatorio, la Universidad no implementó la decisión. Después de que la Secretaria denegase su solicitud de reconsideración, la Universidad sometió el caso al Tribunal de Apelación alegando que la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo había cometido un grave abuso de sus facultades discrecionales.

- 1289.** El 15 de marzo de 2005, el USAEU recibió su copia de la sentencia del Tribunal de Apelación de 4 de marzo de 2005 (en anexo a la queja). En lo que respecta a la legalidad de la huelga, el Tribunal de Apelación anuló la decisión del Departamento de Trabajo y Empleo y dictaminó que la huelga era ilegal. Estableció que al continuar la huelga hasta la tarde el USAEU había desobedecido la orden de la Secretaria. Además, señaló que el USAEU había actuado de mala fe al utilizar una resolución de su consejo por la que sólo el presidente del sindicato está autorizado a recibir una orden. En lo que respecta a las prestaciones, el Tribunal de Apelación confirmó la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo. El 28 de marzo de 2005, el sindicato presentó una solicitud de reconsideración de la resolución del Tribunal sobre la ilegalidad de la huelga (en anexo a la queja). Por su parte, la Universidad también presentó una solicitud parcial de reconsideración en relación con la cuestión de las prestaciones (en anexo a la queja).
- 1290.** La organización querellante alega que en su obsesión y prisa por destruir completamente al USAEU y en flagrante violación de la legislación vigente, el presidente de la Universidad despidió a todos los dirigentes del sindicato (terminación de la relación laboral que se haría efectiva a la recepción de sus cartas de despido), condenando de esta forma a 15 familias a problemas económicos y emocionales (cartas de despido en anexo a la queja). El presidente de la Universidad no dio a los dirigentes sindicales ni un día para prepararse. Sabía que la sentencia todavía no era definitiva y de obligado cumplimiento pero la implementó. Era consciente de que estaba pendiente una solicitud de reconsideración presentada por el sindicato dentro del plazo establecido. De hecho, el mismo también había presentado una solicitud de reconsideración. Con una mala fe sin paralelos, la Universidad implementó una parte de la decisión, a saber, la de la «huelga ilegal», despidiendo a todos los dirigentes del sindicato (la terminación de la relación laboral se haría «efectiva a partir de la fecha de recepción» de su carta de despido) pero se negó a aplicar la parte de la resolución del Tribunal de Apelación relativa a las prestaciones. La Universidad sostuvo que habían presentado una solicitud de reconsideración y que si ésta no era aceptada tenían previsto someter el caso al Tribunal Supremo. No obstante, el sindicato también había presentado una solicitud de reconsideración y también había previsto la posibilidad de someter el caso al Tribunal Supremo. Por lo tanto, no estaba justificado que la Universidad sólo aplicase una parte de la sentencia despidiendo a todos los dirigentes sindicales e ignorase la otra parte sobre las prestaciones. La organización querellante hace hincapié en que el artículo 4 de la norma 52 del reglamento procesal de Filipinas dispone que si está pendiente una solicitud de reconsideración que se ha presentado dentro del plazo establecido, una resolución no puede ejecutarse hasta que no sea definitiva y de obligado cumplimiento. No es aceptable adelantarse a una posible resolución del Tribunal. El plan de la dirección de la Universidad estaba totalmente claro: despedir a todos los dirigentes del USAEU que habían estado ejerciendo actividades sindicales que iban en contra de los intereses de la Universidad. Este era el precio que estos dirigentes sindicales tenían que pagar por conocer y ejercer sus derechos y por defender los derechos de otros. El trabajo de dirigente del sindicato se había convertido en peligroso e ingrato. Peor que eso, todos los miembros del sindicato sentían un gran temor.
- 1291.** El USAEU envió una carta al presidente de la Universidad para pedirle que reconsiderase su decisión de despedir de forma prematura a los dirigentes del sindicato. El presidente respondió negándose a aceptar la petición en base a que sólo estaba ejecutando la sentencia

del Tribunal de Apelación y diciendo que esa medida resistiría un examen judicial. Una vez más, el USAEU se vio obligado a presentar un preaviso de huelga para protestar contra el intento de dismantelar el sindicato. Después de cumplir con todos los requisitos legales obligatorios el sindicato fue a la huelga el 25 de abril de 2005. No obstante, en esta ocasión la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo no le transmitió ninguna orden y fueron pocos los miembros del sindicato que participaron en la huelga. La mayoría de los miembros no querían poner en peligro sus puestos de trabajo y, debido al miedo que tenían a las represalias de la dirección, cerraron los ojos ante el castigo sufrido por los dirigentes del sindicato que les habían defendido.

1292. El 23 de agosto de 2005, el Tribunal de Apelación dictó una resolución sobre las solicitudes parciales de reconsideración presentadas por el sindicato y la Universidad. En relación con la cuestión de la huelga, el Tribunal ratificó su ilegalidad. En lo que respecta a las prestaciones, dando un extraño giro, e ignorando de forma flagrante la jurisprudencia existente que indica que todas las cuestiones relativas a los conflictos de trabajo deben ser decididas por el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo, dictaminó que esta cuestión debía remitirse al arbitraje voluntario (decisión en anexo a la queja). En la sentencia no se abordó la importante cuestión del despido ilegal y precipitado de todos los dirigentes del sindicato aunque esta cuestión fue planteada en la solicitud del USAEU en la que mencionaba el acto ilícito del presidente de la Universidad y de la misma Universidad (en anexo a la queja).

1293. Los trabajadores sometieron el caso al Tribunal Supremo en forma de solicitud de revisión (en anexo a la queja). Después de más de cinco meses de estar en huelga sin recibir sus salarios, siguiendo el consejo de los dirigentes del sindicato que habían sido despedidos, los pocos miembros del USAEU que se pusieron en huelga volvieron al trabajo para poder cobrar de nuevo sus salarios. Entretanto, los dirigentes del USAEU que habían sido despedidos y uno de sus miembros, el Sr. Jerome Eslabra, que decidió no reincorporarse al trabajo si no se readmitía a los dirigentes sindicales, continuaron la huelga en espera de la decisión del Tribunal Supremo. Algunos dirigentes que habían sido despedidos se vieron confrontados a la mano negra de la Universidad cuando solicitaron trabajo en otras escuelas. Al principio se les tuvo en cuenta debido a su buen currículum, pero después fueron rechazados por motivos que no estaban claros. Pidieron ayuda a los líderes locales del Gobierno y de la Iglesia. Los líderes locales de la provincia de Iloilo trataron de intervenir (el gobernador, el alcalde de la ciudad y el Consejo Provincial de Iloilo, así como el arzobispo de la archidiócesis de Jaro). No obstante, los padres agustinos se mantuvieron firmes en su postura de no reincorporar a los dirigentes sindicales debido a que supuestamente el Tribunal de Apelación les dio la «opción» de «presentar notificación de despido». En lugar de ello, los padres agustinos insultaron a los dirigentes del sindicato acusándoles de «estar ávidos de dinero» y dijeron delante del alcalde de la ciudad de Iloilo que debido a la huelga de 2003 encontrarían la «forma de despedir a los dirigentes del sindicato».

1294. El 20 de abril de 2006, el sindicato recibió una copia de una sentencia de 28 de marzo de 2006 en relación con la solicitud de revisión sometida por el USAEU que parecía provenir del Tribunal Supremo (en anexo a la queja). La parte dispositiva de la resolución del Tribunal Supremo estaba formulada en los siguientes términos:

EN SU VIRTUD, la solicitud se DENIEGA. La sentencia parcialmente enmendada del Tribunal de Apelación de 23 de agosto de 2005 CA – G.R. SP núm. 85317 se RATIFICA.

Aparte de ratificar la decisión del Tribunal de Apelación, el Tribunal Supremo no dictaminó sobre la cuestión fundamental del despido ilegal de todos los dirigentes sindicales. Estos habían proporcionado a la Universidad 12, 18, 20 y 25 años, respectivamente, de servicios excelentes e intachables. Los dirigentes del sindicato que fueron despedidos confiaban en que la más alta instancia judicial del país hiciera justicia

por la larga agonía que les había causado el despido ilegal e injusto. Estaba claro que, cuando despidió a todos los dirigentes del sindicato, la Universidad cometió un acto ilegal que condujo al desmembramiento del sindicato, y ello a pesar de que estaba pendiente la solicitud de reconsideración presentada dentro del plazo establecido por ambas partes. El acto de despido prematuro violó la norma sobre la sentencia definitiva (artículo 4 de la norma 52 del reglamento procesal de Filipinas), extendió el miedo entre los miembros del sindicato y acabó con el sindicalismo en la Universidad.

- 1295.** La organización querellante consideró que era obvio que lo que pretendía la Universidad al despedir a los dirigentes antes de que la sentencia fuese definitiva y de cumplimiento obligatorio era erradicar toda resistencia posible y atemorizar a los que estaban intentando conseguir una parte justa del monto del incremento de las matrículas. Ninguno de los miembros del sindicato que siguió en la Universidad tuvo el valor de solicitar ante los tribunales la parte del monto del aumento de las matrículas que correspondía a los trabajadores por miedo a sufrir represalias por parte de la dirección de la Universidad. Cabe preguntarse cómo es posible que el Tribunal Supremo no se diese cuenta de esto. Lo que queda claro es que la Universidad actuó de mala fe y que pretendía eliminar el sindicalismo y atemorizar a los miembros del sindicato para someterlos a su voluntad. La organización querellante comentó que después de más de un año de mantener la esperanza y acampar fuera de los muros de la Universidad, y de todas las dificultades, problemas económicos y estrés sufridos por los trabajadores y sus familias, les falló la única institución que creían que podía hacerles justicia. En lo que respecta a la sentencia del Tribunal Supremo sobre las prestaciones, la organización querellante indica que este Tribunal no desconoce que ya pronunció una sentencia sobre la cuestión de la fórmula correcta para calcular la parte correspondiente en el monto de las matrículas en el caso del *St Joseph College*. Todavía resulta más frustrante que en lo que respecta a las prestaciones, el Tribunal Supremo decidiese que se sometiera al arbitraje voluntario lo que ya había sido decidido por la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo, y por el mismo Tribunal Supremo.
- 1296.** De esta forma, según la organización querellante, la sentencia del Tribunal de Apelación y, posiblemente, la del Tribunal Supremo de Filipinas con todos los elementos mencionados representan una clara violación de los artículos 3 y 8 del Convenio núm. 87 y del artículo 1 del Convenio núm. 98. Las sentencias de los tribunales en las que se estableció que la huelga pacífica realizada el 13 de septiembre de 2003 por el USAEU era ilegal aunque el sindicato hubiese cumplido con todos requisitos legales establecidos, y el hecho de que en éstas se remitiese la cuestión de las prestaciones al arbitraje voluntario, aunque la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo y el mismo Tribunal Supremo ya hubiesen tomado una decisión al respecto, y el hecho de que estos tribunales no hayan abordado la cuestión fundamental del despido ilegal de todos los dirigentes sindicales representan serias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98.
- 1297.** La organización querellante señala algunas irregularidades de la sentencia del Tribunal Supremo. En concreto, inicialmente el caso fue asignado a la sala tercera del Tribunal Supremo. En enero de 2006, el sindicato recibió su copia del segundo endoso de su caso de fecha 12 de enero de 2006 dirigido al secretario, en este caso, de la sala segunda del Tribunal. Por motivos sólo conocidos por el Tribunal Supremo, dicho caso fue transmitido de la tercera a la segunda sala de dicho Tribunal. El sábado 1.º de abril de 2006, muchos miembros del sindicato de la Universidad recibieron mensajes de texto similares en sus teléfonos móviles que decían: «De Atty Padilla – sentencia del Tribunal Supremo en Internet. San Ag. gana todas las causas.» Al día siguiente, 2 de abril de 2006, el periódico sensacionalista local, *Panay News*, publicó el comunicado de prensa de la Universidad de San Agustín sobre la sentencia del Tribunal Supremo en este caso. El 3 de abril de 2006, el abogado de la Universidad voló a la ciudad de Iloilo desde Manila y convocó una conferencia de prensa para hablar de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el caso que

nos ocupa publicada en el sitio web oficial del Tribunal. Ante los medios de comunicación admitió que el Tribunal Supremo tampoco le había transmitido su copia oficial. De nuevo, los periódicos sensacionalistas locales incluyeron reseñas de la conferencia de prensa y dedicaron una página entera a la declaración oficial de la Universidad sobre la sentencia. La Universidad publicó su declaración oficial sobre la sentencia incluso antes de que las partes recibiesen sus copias oficiales de ésta. Aunque admitió que aún no había recibido una copia oficial de la sentencia, el abogado de la Universidad ya tenía en su poder una copia de ésta que dijo haber conseguido a través de Internet, y que fue fotocopiada y pegada en los lugares más importantes de la Universidad. Miembros del sindicato demandante vieron copias de dicha sentencia que tenía un total de 21 páginas en los tableros de anuncios de la Universidad. A través de Internet el sindicato pudo bajar la sentencia que se encontraba en el sitio web del Tribunal Supremo e imprimir una copia de ella. La sentencia constaba de 13 páginas. El 20 de abril de 2006, el USAEU recibió la sentencia (G.R. núm. 169632) a través de una carta certificada que parecía proceder del Tribunal Supremo. Esta sentencia tenía 21 páginas al igual que la que la Universidad había puesto a vista de todos en el campus.

1298. Además, la organización querellante alega que la copia de la sentencia recibida por el USAEU que parece provenir del Tribunal Supremo tiene las características siguientes:

- 1) Se envió dentro de un gran sobre marrón que tenía pegado delante un pequeño sobre marrón. En la parte de delante del sobre más pequeño encontramos:
 - a) una etiqueta del pleno del Tribunal en la parte superior izquierda del sobre. Aunque dentro del sobre consta que la sentencia fue promulgada por la sala segunda del Tribunal y firmada por sus cinco jueces;
 - b) el número del caso «G.R. núm. 169632» está escrito a mano, y
 - c) el nombre del destinatario de la carta, que es el presidente del USAEU, y su dirección son fotocopia de la dirección escrita a mano en la notificación de sentencia. Esta fotocopia está pegada en la parte del sobre en donde se pone el nombre del destinatario, con la excepción de que la palabra escrita a mano «(Reg)» que se encuentra después de la palabra «Pres» está cortada.

La organización querellante se pregunta por qué el Tribunal Supremo se permitió enviar al sindicato una carta tan informal. También hace hincapié en que:

- 2) La notificación de la sentencia tiene las siguientes características:
 - a) se ha imprimido en papel blanco de carta y como es habitual en el Tribunal tiene un código de colores;
 - b) es una fotocopia, no un original;
 - c) al nombre del caso se ha añadido a mano: vs. «Tribunal de Apelación»;
 - d) la fecha en que se dictó la sentencia también está escrita a mano;
 - e) el nombre del presidente del USAEU y su dirección están escritos a mano en la parte que se encuentra más a la izquierda como una persona adicional a la que hay que proporcionar una copia. Se trata del mismo nombre de destinatario escrito a mano que se pegó en la parte delantera del sobre, exceptuando que la palabra escrita a mano «(Reg.)» se encuentra después de «Pres»;
 - f) no contiene copia de la notificación enviada a la Universidad demandada, y

g) el número del caso: «G.R. (CA) núm. 85317» está escrito a mano.

La organización querellante plantea de nuevo por qué se producen todas estas irregularidades e informalidades precisamente en algo que proviene de la instancia judicial más importante del país y si esta es la forma de tratar con respeto a ciudadanos que han sido víctimas de despidos ilegales y cuyas familias se ven muy afectadas por ello.

- 1299.** La organización querellante añade que el 5 de mayo de 2006, el USAEU sometió al Tribunal Supremo su solicitud de reconsideración a través de la cual pretendía que el Tribunal Supremo revocara su sentencia de 28 de marzo de 2006 (en anexo a la queja). La organización querellante señala que siente gran preocupación por esta sentencia reciente que ha minado el derecho de los trabajadores a realizar negociaciones colectivas para luchar por sus derechos y protegerse, y la posibilidad de utilizar el derecho a la huelga como último recurso. Todavía le producen más alarma los efectos que esta sentencia tiene sobre los diversos grupos de trabajadores de la provincia de Iloilo. Lo que ocurrió con los trabajadores de la Universidad, dirigida por religiosos, ha sido seguido por diferentes grupos de trabajadores así como por otras empresas de toda la provincia de Iloilo y provincias vecinas. Otros empleadores siguen el ejemplo de la Universidad: pueden despedir trabajadores y ganar en el Tribunal Supremo. En Filipinas las sentencias del Tribunal Supremo que son definitivas y de obligado cumplimiento se convierten en parte del derecho común y tienen el efecto correspondiente.
- 1300.** De esta forma, según la organización querellante, se han despedido trabajadores en la *Eon Philippines Industries Corporation* supuestamente en base a las «pérdidas comerciales» y el «exceso de mano de obra» sin que se hayan presentado pruebas de que la empresa realmente esté sufriendo pérdidas (carta de despido en anexo a la queja). En este caso los despidos están relacionados con un nuevo sindicato de la FFW en Visayas. Después de haber hablado con los trabajadores se ha sabido que sólo fueron despedidos los que firmaron una queja contra la dirección que fue sometida al Departamento de Trabajo y Empleo. Siete de los miembros del sindicato que fueron despedidos formaban parte de su dirección. Se les dijo que después se procedería al despido de otros trabajadores, pero se trata de un caso claro de despido por motivos sindicales ya que en lugar de despedir a más trabajadores los han estado contratando.
- 1301.** Además, según la organización querellante, en la ciudad de Roxas, que es la capital de la provincia vecina de Capiz, un dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores del Hospital Capiz Emmanuel (CEHEU) fue suspendido por 30 días. Esta suspensión se hizo efectiva a la recepción de la carta de suspensión después de que súbitamente se fabricasen los cargos (carta en anexo a la queja). Estaba claro que se iban a realizar despidos porque el administrador del hospital dijo claramente a los dirigentes del sindicato que correrían la misma suerte que los dirigentes del sindicato de la Universidad. Las organizaciones de trabajadores de la región fueron víctimas de un acoso brutal. Las cosas empeoraron debido a que el Tribunal Supremo puso de «forma sospechosa» la sentencia en su sitio web antes de que las partes recibiesen sus copias oficiales y a los comunicados de prensa realizados por la Universidad sobre la sentencia que se puso en el sitio web. La desafortunada sentencia del Tribunal Supremo en el caso del USAEU tuvo un efecto terrible: llevó a que los empleadores de la región se dedicaran a socavar las actividades sindicales y a despedir a trabajadores sin miedo a sufrir sanción alguna.
- 1302.** En una comunicación de 27 de julio de 2006, la organización querellante alega que además de los primeros 12 miembros y dirigentes del nuevo sindicato mencionados en la primera queja otro grupo de sindicalistas fue despedido por la dirección de la *Eon Philippines Industries Corporation*. La dirigente sindical del Hospital Capiz Emmanuel de la ciudad de Roxas, Imelda Juridical, que primero fue suspendida de su trabajo por dos meses, después fue despedida. Estaba claro que se iban a realizar más despidos de dirigentes sindicales

porque, tal como se señaló en la primera queja, el administrador del Hospital dijo claramente a los dirigentes del sindicato que correrían la misma suerte que los dirigentes del USAEU.

- 1303.** La organización querellante (FFW) añade que, el 5 de junio de 2006, presentó una «solicitud de intervención» ante el Tribunal Supremo alegando, entre otras cosas, que la sentencia ha establecido un precedente peligroso que conduce a que ya no exista distinción alguna entre cumplimiento e incumplimiento de la ley cuando se trata de huelgas, lo cual afecta claramente a todos los sindicatos afiliados a la Federación y a todos los grupos de trabajadores del país. No obstante, entretanto, el Tribunal Supremo pronunció su resolución sobre la «solicitud de reconsideración» del USAEU de 5 de mayo 2006. En una resolución de 14 de junio 2006 (en anexo a la queja), que el sindicato sólo recibió el 24 de julio de 2006, el Tribunal Supremo denegó de forma definitiva la solicitud de reconsideración basándose en que el Tribunal ya había visto las cuestiones planteadas y dictaminado sobre ellas en su sentencia de 28 de marzo de 2006 (resolución en anexo a la queja).
- 1304.** Esto impactó al sindicato que en su solicitud de reconsideración (de 64 páginas) había planteado varias cuestiones importantes. Entre éstas se encontraban las siguientes: los graves errores en las decisiones sobre las cuestiones de hecho por parte del Tribunal y en relación con la constitucionalidad de su interpretación de la disposición del Código del Trabajo sobre «el regreso inmediato al trabajo» como «instantáneo» o «automático» (ya que esto es imposible de cumplir); la violación del derecho constitucional de los trabajadores a gozar de «igual protección de la ley» (ya que en todos los casos de huelga, excepto en la realizada por el USAEU, siempre se ha aplicado el principio de conceder un período razonable de tiempo); el informe de los oficiales de justicia que no fue una declaración jurada frente al «comentario del USAEU sobre el informe de los oficiales de justicia» que sí fue una declaración jurada realizada correctamente (debe recordarse que los tribunales, a saber, tanto el Tribunal de Apelación como el Tribunal Supremo, sólo se basaron en el informe de los oficiales de justicia para dictar sentencia); que el USAEU cumplió la orden que se le dio tal como lo indica la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo, que fue quien la promulgó; que el USAEU cumplió con todos los requisitos legales obligatorios para que la huelga fuese considerada legal; que el hecho de que los oficiales de justicia dijeran que se trataba de un «procedimiento normalizado» no tiene base legal; que la mañana de la huelga el presidente se había dedicado a conceder entrevistas a diferentes estaciones de radio de la ciudad de Iloilo, tal como indica el informe de los oficiales de justicia, y no a procurar que no se le pudiese entregar la orden; el error en el fallo en relación a que el punto muerto en el convenio colectivo se derivaba de la «interpretación o implementación del convenio colectivo» como algo que va en contra del artículo 263, c) del Código del Trabajo; el error en el fallo en relación a que la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo cometió un grave abuso de sus facultades discrecionales cuando dictaminó sobre el conflicto, mientras que todo lo que hizo la Secretaria fue respetar lo que dispone el artículo 263, g) del Código del Trabajo; y, la negativa del Tribunal a fallar sobre el despido prematuro e ilegal de todos los dirigentes sindicales mientras todavía estaban pendientes de resolución las solicitudes de reconsideración presentadas por ambas partes dentro del plazo establecido, en violación del artículo 4 de la norma 52 del reglamento procesal de Filipinas e incumpliendo el requisito de preaviso de 30 días. Estas cuestiones no fueron abordadas por el Tribunal Supremo en su sentencia de 28 de marzo de 2006. Y lo que es más importante, el Tribunal no abordó la cuestión de la autenticidad de la sentencia y las irregularidades en su promulgación. Su única respuesta a todo lo anterior fue que esta cuestión ya había sido «resuelta por el Tribunal».
- 1305.** La organización querellante comenta que el tipo de justicia que un trabajador ordinario obtiene del más alto Tribunal del país, después de haber hecho todo lo posible por acatar la

legislación vigente, resulta frustrante y peligroso y puede conducir a que todavía haya más caos e ir en claro detrimento de las ya difíciles relaciones obreropatronales. La sentencia contradice claramente la legislación nacional y la jurisprudencia establecida, y viola los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Según la organización querellante, no puede evitarse pensar que el dinero y las buenas conexiones del abogado de la Universidad influyeron en la sentencia. Además, el sindicato indicó que solicitaría que fuese el Tribunal Supremo en pleno el que dictase sentencia o quizá una segunda solicitud de reconsideración. No obstante, sería de nuevo la sala segunda del Tribunal Supremo la que decidiría si aceptaba la solicitud.

- 1306.** En su comunicación de 7 de octubre de 2006, la organización querellante (FFW) también alegó que la solicitud de intervención que presentó ante el Tribunal Supremo fue simplemente considerada «sin actuación judicial» (no tramitar) por la sala segunda del Tribunal Supremo. Todas las solicitudes posteriores fueron simplemente consideradas «sin actuación judicial». La única solicitud sobre la que el Tribunal Supremo aún no había fallado era la del USAEU pidiendo una decisión del pleno del Tribunal. La organización querellante repitió que creía que el Tribunal Supremo había cometido graves errores en sus resoluciones sobre este caso, ya que pronunció una sentencia que viola el derecho constitucional de los trabajadores a llevar a cabo de forma pacífica acciones concertadas así como el derecho a la igualdad de protección de la ley, y se aparta de las sentencias anteriores del mismo Tribunal Supremo en relación con el derecho a la huelga. La organización querellante consideró que la sentencia era muy peligrosa para todo el movimiento sindical del país porque llevaba a que ya no importase si un sindicato cumplía o no con los requisitos legales y a que los empleadores, especialmente los de la región de Visayas, estuviesen acabando con el movimiento sindical. Tomando ejemplo de lo que hizo la dirección de la Universidad a los dirigentes sindicales y de su victoria en el Tribunal Supremo, en septiembre de 2006, la *Eon Philippines Industries Corporation* despidió a un tercer grupo de 12 trabajadores, diciendo de nuevo que el motivo eran las pérdidas económicas de la empresa. No obstante, en dicha empresa había muchos trabajadores ocasionales y en régimen de subcontratación. Además, otro sindicalista fue suspendido en el Hospital Capiz Emmanuel.
- 1307.** En una comunicación de 21 de noviembre de 2006, la organización querellante alegó que el 13 de noviembre de 2006, el consejero jurídico del USAEU recibió una copia de la resolución de 4 de octubre de 2006 de la sala segunda del Tribunal Supremo en la que se denegaba de forma irrevocable la solicitud de una sentencia del pleno del Tribunal y se señalaba que éste «no admitiría nuevos alegatos». Además, las resoluciones del Tribunal Supremo en relación con el caso USAEU (G.R. núm. 169632) de 14 de junio, 10 de agosto y 4 de octubre de 2006, no se encontraron en el sitio web oficial del Tribunal Supremo. Todas las sentencias y resoluciones dictadas antes de la segunda semana de noviembre, con la excepción de las del caso USAEU, ya se habían puesto en el sitio web.

B. Respuesta del Gobierno

- 1308.** En una comunicación de 1.º de septiembre de 2006, el Gobierno indica que como signatario de los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, ha observado escrupulosamente el mandato de estos Convenios. Como parte de su compromiso de acatar sus disposiciones, aplica rigurosamente las disposiciones del Código del Trabajo sobre autoorganización y negociación colectiva, y controla que la protección de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones no se utilice para destruir a los empleadores. Por lo tanto, cuando se pide que intervenga en conflictos laborales entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, toma sus decisiones sólo en base a las pruebas que se le presentan y sin perder de vista el objetivo de mantener la paz laboral. Ejemplo de esta política gubernamental protectora es la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo en el caso del USAEU.

- 1309.** El Gobierno nunca ha violado los derechos sindicales de los trabajadores que participan en actividades concertadas contra sus empleadores a fin de buscar la reparación de injusticias. Al contrario, fomenta el sindicalismo y las negociaciones colectivas libres. El Gobierno siempre ha reconocido y respetado el derecho de los trabajadores a llevar a cabo acciones concertadas con fines de negociación colectiva o beneficio y protección mutua. Asimismo, reconoce y respeta el derecho de las organizaciones de trabajadores legítimas a ir a la huelga y formar piquetes, y el de los empleadores al cierre patronal, todo ello respetando el interés nacional. De hecho, la misma organización querellante alegó que el 25 de abril de 2005, fue a la huelga y el Departamento no intervino. Las actas oficiales señalan que entre 1996 y 2005 se realizaron 559 huelgas más sin que el Departamento interviniese en ninguna de ellas. Durante los últimos diez años, se ha realizado al menos una nueva huelga cada semana (una media de 56 huelgas al año) sin que el Estado haya intervenido. Esto indica que en Filipinas los trabajadores disfrutaban de libertad sindical.
- 1310.** En relación con los tribunales de alzada, el Gobierno indica que aunque sus dos últimas sentencias no fueron del agrado del sindicato, el arbitraje voluntario ordenado por el Tribunal Supremo no puede ser considerado como una violación del derecho de sindicación y de negociación colectiva que tiene el sindicato.
- 1311.** Por último, el Gobierno recordó que en varias comunicaciones sobre otros casos, el Comité ha sido constantemente informado de que el secretario de turno del Departamento de Trabajo y Empleo ha dado instrucciones específicas para que se examine y revise todo el Código del Trabajo. En respuesta a estas instrucciones, el Departamento de Trabajo y Empleo ha iniciado consultas sobre los cambios propuestos. En relación con la propuesta de enmendar el artículo 263, g) del Código del Trabajo, el Departamento de Trabajo y Empleo ha incorporado a expertos en los debates sobre los proyectos de ley de la Cámara núms. 1505 y 2728, conocidos como «leyes para el establecimiento del nuevo Código del Trabajo y otros fines». La Ley de la Cámara núm. 1505 propone enmendar el artículo 263, g) del Código del Trabajo, en su forma enmendada, limitando los poderes del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo a las empresas encargadas de proporcionar servicios esenciales tales como hospitales, servicios de distribución de agua y electricidad y servicios de comunicación y de transporte. El proyecto de ley del Senado núm. 1027 también propone enmendar el artículo 263, g) del Código del Trabajo. Estos proyectos de ley están pendientes de deliberación y examen en los comités de trabajo del Senado y la Cámara de Diputados de Filipinas, respectivamente.
- 1312.** En una comunicación de 6 de noviembre de 2006, el Gobierno, de conformidad con las conclusiones del Tribunal Supremo en su sentencia de 28 de marzo de 2006, resume los hechos del caso de la forma siguiente: el 27 de julio de 2000, el USAEU firmó un convenio colectivo con la Universidad, que es una institución educativa sin ánimo de lucro, para un período de cinco años. El acuerdo establecía las prestaciones económicas para los trabajadores durante los tres primeros años, y la renegociación de estas prestaciones para los dos años restantes. Asimismo, establecía una cláusula de «ni huelga ni cierre patronal» y que en caso de disputas entre las partes durante el período de vigencia del convenio se recurriría a un procedimiento de examen de quejas que culminaría en el arbitraje voluntario.
- 1313.** Durante la renegociación para los años académicos 2003-2005, las partes no pudieron ponerse de acuerdo sobre el modo de determinar el producto del aumento del costo de las matrículas, que era fundamental para fijar las prestaciones económicas para los dos años académicos. La mediación del NCMB no sirvió para que las partes alcanzaran un acuerdo. Ello llevó a que el USAEU presentase un preaviso de huelga al que la Universidad contrapuso una moción en la que argumentaba que la acción del sindicato violaba la cláusula de «ni huelga ni cierre patronal» y el recurso al procedimiento de quejas y al

arbitraje obligatorio previsto en el convenio colectivo. Entonces las partes solicitaron de forma conjunta a la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo que pusiese el conflicto bajo su jurisdicción. Respondiendo a la solicitud conjunta, el 18 de septiembre de 2003, la Secretaria promulgó una orden por la que notificaba a las partes que su oficina ponía el conflicto bajo su jurisdicción y que, por consiguiente, se prohibía a las partes ir a la huelga o realizar un cierre patronal. El 19 de septiembre de 2003 el sindicato fue a la huelga. A las 6 h.45 de ese día, los oficiales de justicia del Gobierno presentaron una copia de la orden al vicepresidente del USAEU que se encontraba en la zona de la huelga, pero éste les dijo que el único que estaba facultado para recibir la orden era el presidente, que en ese momento no se encontraba allí. Los oficiales de justicia informaron al vicepresidente del sindicato de que se consideraría que la orden había sido entregada cuando se pusiese en la entrada principal de la Universidad y la oficina del sindicato, lo que los oficiales de justicia hicieron a las 8 h.45. Esto no detuvo la huelga. A las 17 h.25, el presidente del USAEU regresó y recibió la orden de manos de los oficiales de justicia. El 24 de septiembre de 2003, la Universidad pidió que la huelga fuese declarada ilegal. Esta petición se unió a la solicitud de la Universidad sobre la que tenía que dictaminar la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo. El 6 de abril de 2004, la Secretaria del Departamento pronunció un fallo en el que resolvía las cuestiones relacionadas con las disposiciones económicas del convenio colectivo para los años académicos 2003-2005 y denegaba la petición de que la huelga fuese declarada ilegal. La Universidad impugnó la decisión ante el Tribunal de Apelación. El 4 de marzo de 2005, el Tribunal de Apelación ratificó la decisión de la Secretaria en relación con las cuestiones económicas pero dictaminó que la huelga de 19 de septiembre de 2003 había sido ilegal. Tanto el USAEU como la Universidad pidieron la reconsideración del caso. El 7 de abril de 2005, la Universidad comunicó su despido a los dirigentes del sindicato siguiendo la decisión del Tribunal de Apelación que consideró que habían perdido su estatuto de empleados por haber participado en una huelga ilegal. El USAEU respondió presentando otro preaviso de huelga. El 22 de abril de 2005, las partes iniciaron negociaciones a fin de acordar un nuevo convenio colectivo. Pronto se llegó a un punto muerto. El 25 de abril de 2005, el sindicato fue de nuevo a la huelga, a lo cual la Universidad respondió notificando que se retiraba de las negociaciones. El 23 de agosto de 2005, el Tribunal de Apelación dictaminó sobre las solicitudes de reconsideración. Reafirmó que la huelga de 19 de septiembre de 2003 había sido ilegal, pero anuló la decisión sobre las cuestiones económicas señalando que «estas cuestiones deben ser examinadas a través de los mecanismos de reparación establecidos por las partes en el convenio colectivo». El Tribunal indicó que las partes debían remitir estas cuestiones al arbitraje voluntario. El 20 de septiembre de 2005, el USAEU y los dirigentes de este sindicato que habían sido despedidos presentaron una solicitud de revisión ante el Tribunal Supremo. En esta solicitud se planteaban dos cuestiones básicas: la legalidad o ilegalidad de la huelga y el hecho de que la cuestión se hubiese remitido al arbitraje voluntario. El 28 de marzo de 2006, el Tribunal Supremo dictó una resolución denegando la solicitud y reafirmando el fallo del Tribunal de Apelación de 23 de agosto de 2005. En resumen, el Tribunal Supremo señaló que el Tribunal de Apelación no había cometido error alguno al dictaminar que el convenio colectivo obligaba a las partes a abstenerse de ir a la huelga o declarar el cierre patronal y al remitir sus disputas al arbitraje voluntario durante el período de vigencia del convenio colectivo. El 5 de mayo de 2006, el USAEU presentó una solicitud de reconsideración.

- 1314.** El 29 de mayo de 2006, el USAEU presentó la queja contra el Gobierno de Filipinas ante la OIT. El 14 de junio de 2006, el Tribunal Supremo denegó «con carácter definitivo» la solicitud de reconsideración del sindicato, basándose en que «las principales cuestiones planteadas ya habían sido debidamente consideradas y decididas por el Tribunal en la sentencia antes mencionada y que no se habían presentado argumentos sustantivos que justificasen la reconsideración».

- 1315.** En lo que respecta a los despidos (que no sean los despidos de los dirigentes del USAEU) y la intimidación (injerencia en la asamblea general del USAEU), algunos de estos casos fueron presentados para arbitraje ante la NLRC, que es un órgano tripartito que tiene igual número de miembros trabajadores y empleadores y del sector público, que dictaminó a favor de la Universidad; el sindicato no indicó si había recurrido las decisiones de la NLRC. Tampoco indicó si había tomado medidas legales (y en caso de que las hubiese tomado de qué medidas se trataba) en relación con los casos de Eon-Filipinas y el Hospital Capiz Emmanuel. Por consiguiente, el Gobierno no ve la necesidad de realizar comentarios a este respecto.
- 1316.** En relación con esta cuestión, el Gobierno señala que la legislación filipina proporciona a los trabajadores la adecuada protección frente a los despidos injustos. Al respecto pueden citarse las siguientes disposiciones del Código del Trabajo:

ART. 279. *Seguridad en el empleo.* – Cuando se trate de un empleo permanente, el empleador sólo podrá dar por terminados los servicios de un empleado cuando exista una causa justa para ello o cuando esté autorizado por este Título. Un empleado que sea injustamente despedido deberá tener derecho a reintegrarse a su trabajo sin perder sus derechos de antigüedad u otros privilegios. Asimismo, tendrá derecho a todos los salarios que no ha percibido, incluidos los complementos, y a todas las otras prestaciones o equivalentes monetarios contados a partir del momento en que se le hayan suspendido hasta su reintegración.

ART. 280. *Empleo permanente y ocasional.* – Sin perjuicio de las disposiciones de un acuerdo escrito que establezca lo contrario y sin que se tenga en cuenta ningún acuerdo oral de las partes, un empleo será considerado permanente cuando el empleado haya sido contratado para llevar a cabo actividades que normalmente son necesarias o deseables en el negocio o empresa del empleador, excepto cuando ha sido contratado para un proyecto o tarea cuya finalización se determinó en el momento de la contratación del empleado o cuando el trabajo o servicio a realizar es de índole estacional y el empleo termina con la estación.

ART. 277. *Disposiciones generales. b)* A reserva del derecho constitucional que tienen los trabajadores a la seguridad en el empleo y de su derecho a ser protegidos contra el despido, excepto cuando exista una causa justa y autorizada para ello y sin perjuicio del requisito de notificación en virtud del artículo 283 de este Código, el empleador deberá notificar por escrito al trabajador cuya relación de empleo quiere darse por finalizada las causas de la terminación y proporcionarle la oportunidad de expresarse y defenderse, si así lo desea con la ayuda de su representante, de conformidad con el reglamento de la empresa promulgado en virtud de las directrices establecidas por el Departamento de Trabajo y Empleo. Las decisiones adoptadas por el empleador no deben ir en detrimento del derecho del trabajador a impugnar la validez o legalidad de su despido presentando una queja ante la sección regional de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales. La carga de la prueba de que la terminación se realizó por una causa válida y autorizada recaerá en el empleador. El Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo puede suspender los efectos de la terminación durante la resolución del conflicto en caso de que el funcionario del Departamento de Trabajo y Empleo que tiene que decidir sobre el conflicto considere que la terminación puede causar un grave conflicto laboral o puede que forme parte de un despido masivo.

El Código es incluso más protector cuando se trata de los miembros de sindicatos:

ART. 246. *No limitación del derecho de autoorganización.* – Se prohíbe limitar el derecho de los empleados o trabajadores a autoorganizarse, discriminarles si lo hacen, interferir indebidamente en su autoorganización o coaccionarles. Este derecho deberá incluir el formar organizaciones de trabajadores, afiliarse a ellas o prestarles ayuda con fines de negociación colectiva a través de los representantes que elijan y el dedicarse a actividades concertadas legales para ayudarse y protegerse mutuamente, a reserva de las disposiciones del artículo 264 de este Código.

ART. 248. *Prácticas desleales de trabajo de los empleadores.* – Se prohíbe que el empleador cometa cualquiera de las siguientes prácticas desleales de trabajo:

- a) Interfiera en el derecho de los empleados a autoorganizarse, se lo restrinja, les discrimine si lo hacen o les coaccione;
- b) Exija como condición para el empleo que una persona no se afilie a una organización de trabajadores o se retire de ella si ya está afiliada;
- c) Subcontrate los servicios o las labores de miembros de un sindicato cuando esto pueda limitar el derecho de los empleados a autoorganizarse, interfiera indebidamente en su autoorganización o les coaccione; ...
- e) Discrimine en los salarios, las horas de trabajo u otras condiciones de empleo a fin de incentivar o desincentivar el hecho de pertenecer a una organización de trabajadores.

ART. 247. *Concepto de práctica desleal de trabajo y acciones judiciales al respecto.* – Las prácticas desleales de trabajo violan el derecho constitucional de trabajadores y empleados a la autoorganización, resultan desfavorables para los intereses legítimos de los trabajadores y de los empleadores, incluido su derecho a realizar negociaciones colectivas y negociaciones en general en una atmósfera de libertad y respeto mutuo, y ponen en peligro la paz laboral y la promoción de relaciones obreropatronales sanas y estables.

Por consiguiente, las prácticas desleales de trabajo no sólo representan violaciones de los derechos civiles de los trabajadores y empleadores sino que son delitos penales contra el Estado que deberán ser objeto de las acciones judiciales y los castigos que se prevean en este Código.

ART. 288. *Sanciones.* – A reserva de las excepciones previstas en este Código, o a menos que los actos objeto de queja dependan de una cuestión de interpretación o implementación de disposiciones ambiguas de un convenio colectivo existente, cualquier violación de las disposiciones de este Código declarada ilegal o de naturaleza penal será sancionada con una multa de no menos de mil pesos (P1.000) ni más de diez mil pesos (P10.000) o condenas de prisión de no menos de tres meses ni más de tres años, o con la multa y la pena de prisión a la vez, todo ello a discreción de los tribunales. ...

1317. Por lo tanto, el Gobierno hace hincapié en que, aunque en virtud del artículo 277 del Código del Trabajo corresponde al empleador notificar por escrito al trabajador los motivos de su despido, el trabajador debe «impugnar la validez o legalidad de su despido presentando una queja ante la sección regional de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales» a efecto de ser restituido a su trabajo. Si presenta una queja, la «carga de probar que el despido se realizó por un motivo válido y autorizado recaerá en el empleador». Si el trabajador no actúa, el despido será considerado válido. No debe considerarse que el despido justificado o no impugnado de un trabajador representa una violación por parte del Gobierno de los Convenios núms. 87 y 98.

1318. En una comunicación de 26 de diciembre de 2006, el Gobierno recuerda que el 5 de mayo de 2006, el USAEU presentó una solicitud de reconsideración de la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2006. El 31 de mayo de 2006, el presidente del sindicato escribió al Tribunal Supremo indicando las irregularidades que supuestamente hacían planear dudas en relación con la autenticidad de la sentencia de 28 de marzo de 2006. El 1.º de junio de 2006, el FFW presentó una solicitud de admisión de intervención pidiendo que se retirase la sentencia de 28 de marzo de 2006. El 14 de junio de 2006, la sala segunda del Tribunal Supremo decidió «DENEGAR con carácter DEFINITIVO la solicitud (de reconsideración del sindicato), indicando que las cuestiones planteadas en la solicitud ya habían sido plenamente examinadas y decididas por el Tribunal en la sentencia anterior y que no había nuevos argumentos sustanciales que le pudiesen llevar a acceder a la reconsideración solicitada». En la misma resolución, el Tribunal «TOMO NOTA» de la carta del presidente del sindicato y «CONSIDERO SIN ACTUACION JUDICIAL» la solicitud de admisión de intervención del FFW.

1319. El 27 de Julio de 2006, el sindicato escribió de nuevo a la OIT quejándose de que el Tribunal había denegado su solicitud de reconsideración de la forma señalada y sosteniendo que el sindicato planteó su solicitud «cuestionando la decisión que nunca se

planteó en la solicitud de revisión y que, por lo tanto, no fue abordada por el Tribunal Supremo». Al parecer, se sintió ofendido por la antigua regla de los tribunales de apelación de Filipinas de fallar sólo en cuestiones sobre las cuales se apela a través de solicitudes de revisión, y no nuevas cuestiones planteadas por primera vez en una solicitud de reconsideración.

- 1320.** El 31 de Julio de 2006, el apelante (FFW) presentó una solicitud de reconsideración a fin de que se anulase la sentencia de 28 de marzo de 2006 y se diese debido curso a su solicitud de 1.º de junio de 2006, que fue denegada por el Tribunal el 14 de junio de 2006. El 3 de agosto de 2006, el Tribunal Supremo dictó una resolución en la que declaraba que «consideraba sin acción judicial» las solicitudes presentadas el 13 de junio y a partir de entonces, especialmente la solicitud del FFW de anulación de la sentencia del Tribunal. El 4 de octubre de 2006, el Tribunal Supremo dictó una resolución por la que se denegaba definitivamente la solicitud del USAEU de que fuese el pleno del Tribunal el que dictase sentencia.
- 1321.** En relación con la publicación en el sitio web de las sentencias y resoluciones, debe señalarse que el Tribunal sólo publica actas de sus resoluciones en casos de muchísima importancia. Asimismo, cabe señalar que la autenticidad de la sentencia de 28 de marzo de 2006 fue confirmada por el Tribunal en su resolución de 14 de junio de 2006. Los actos del secretario del Tribunal, especialmente su elección del papel, el bolígrafo y el sobre de la notificación de la sentencia no implican que ésta no sea auténtica. La notificación no es una parte integrante de la sentencia. Es necesario hacer hincapié en que el alegato de que el Tribunal Supremo se deja sobornar, que se incluyó en la comunicación del sindicato a la OIT de 27 de julio de 2006, es falso y malévolo y representa una grave afrenta tanto a la dignidad del Tribunal como a la de la OIT. Además, la insistencia del sindicato en que se remitiese el caso al pleno del Tribunal, después de haber presentado a su sala segunda (entonces presidida por el actual presidente del Tribunal Supremo) una solicitud de reconsideración de su sentencia unánime y después de haber pedido a la OIT que utilizase su influencia sobre el Tribunal mientras el caso estaba aún por decidir en esa sala, y fracasase en su intento de conseguir una sentencia favorable, va en contra de todas las normas de imparcialidad y justicia. De conformidad con la Constitución de Filipinas, la sentencia de una sala del Tribunal Supremo es considerada una sentencia del Tribunal Supremo.
- 1322.** Por ultimo, el Gobierno indica que la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2006 se considera definitiva. El reglamento procesal, promulgado por el Tribunal Supremo, y en virtud del cual el sindicato presentó su solicitud de revisión, prohíbe una segunda solicitud de reconsideración. La insistencia del sindicato para que la OIT interfiriese en la sentencia definitiva del Tribunal desacredita al sindicalismo y pone en entredicho el buen funcionamiento de la negociación colectiva. El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva está plenamente garantizado por la Constitución y la legislación del trabajo de Filipinas, y es reconocido y respetado por los tribunales. No obstante, cuando un juicio es necesario, los sindicatos deben presentar pruebas y argumentos creíbles ante el Tribunal y no utilizar amenazas de intervención de organismos y organizaciones y la posibilidad de sanciones políticas y económicas. Sin pruebas, una buena ley no puede aplicarse. Con pruebas suficientes, las buenas leyes prevalecerán y se hará justicia a las partes interesadas, incluso sin la intervención de organismos extranjeros.

C. Conclusiones del Comité

- 1323.** *El Comité toma nota de que este caso concierne a los alegatos de que la Universidad de San Agustín despidió a los 15 funcionarios pertenecientes al Sindicato de Empleados de la Universidad de San Agustín – FFW (USAEU) en represalia por la realización de una huelga que inicialmente fue considerada legal por el Departamento de Trabajo y Empleo y*

que posteriormente fue declarada ilegal por los tribunales. La organización querellante también alega la falta de imparcialidad de las autoridades judiciales, incluido el Tribunal Supremo, que ha conducido a que se tomen decisiones muy peligrosas para los derechos de los trabajadores a realizar negociaciones colectivas y huelgas, y obtener protección contra la discriminación antisindical, y han incitado a otros empleadores a cometer nuevos actos de discriminación antisindical.

- 1324.** *En particular, el Comité observa que, teniendo en cuenta los alegatos de la organización querellante y las respuestas del Gobierno así como los numerosos documentos judiciales presentados a su atención como anexos a la queja, las circunstancias del caso son las siguientes: la Universidad y el USAEU firmaron un convenio colectivo de una vigencia de cinco años (del 27 de julio de 2000 al 27 de julio de 2005). Se acordó que las disposiciones económicas del convenio tendrían una vigencia de tres años, a saber, hasta el 27 de julio de 2003. El acuerdo contenía una «cláusula por la que se prohibía la huelga» por la cual el USAEU se comprometió a no ir a la huelga durante el período de validez del convenio. Asimismo, contenía un procedimiento de examen de reclamaciones que culminaba en el arbitraje voluntario en caso de reclamaciones derivadas de la interpretación o aplicación del convenio (artículos 5, 13 y 14 del convenio).*
- 1325.** *Asimismo, el Comité observa que cuando las disposiciones económicas del convenio estaban a punto de expirar, las partes emprendieron negociaciones sobre las condiciones de empleo para el período 2003-2005. No obstante, las negociaciones llegaron a un punto muerto y la mediación del Consejo Nacional de Conciliación y Mediación (NCMB) fracasó. El 14 de agosto de 2003, el USAEU presentó un preaviso de huelga. El 12 de septiembre de 2003, el USAEU sometió a las autoridades su informe sobre la votación sobre la huelga que demostraba que la mayoría de los trabajadores se habían pronunciado a favor de la huelga. El 15 de septiembre de 2003, después de transcurrido un período de reflexión de un mes, los últimos esfuerzos del NCMB para lograr la conciliación fracasaron. El mismo día, la Universidad presentó al NCMB una «solicitud de que se anulase el preaviso de huelga y el conflicto se remitiese al arbitraje obligatorio» alegando que la acción del USAEU violaba la cláusula que «prohibía la huelga» y el procedimiento de examen de reclamaciones establecido en el convenio colectivo. El NCMB no tomó medidas al respecto. El 18 de septiembre de 2003, la Universidad escribió a la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo pidiéndole que pusiese el conflicto bajo su jurisdicción. El mismo día, la Secretaria dictó una orden por la que en virtud del artículo 263, g) del Código del Trabajo ponía el conflicto bajo su jurisdicción y prohibía el recurso a la huelga.*
- 1326.** *El Comité observa que en la queja hay dos cuestiones diferentes: en primer lugar, se recurre demasiado al artículo 263, g) del Código del Trabajo, que es una disposición que el Comité ha comentado en casos anteriores; y, en segundo lugar, la legalidad de la huelga en este caso concreto y la imposición del arbitraje obligatorio a fin de determinar el aumento salarial en la Universidad.*
- 1327.** *El Comité recuerda que el artículo 263, g) del Código del Trabajo establece lo siguiente:*

Cuando, en su opinión, exista un conflicto laboral que cause o pueda causar una huelga o un cierre patronal en una industria indispensable para los intereses nacionales, el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo puede poner el conflicto bajo su jurisdicción y dictaminar al respecto o decidir que debe someterse al arbitraje obligatorio. Dicho dictamen o decisión deberá tener por efecto la prohibición automática de la huelga prevista o inminente o el cierre patronal, en la forma en la que se especifique en el dictamen o decisión.

- 1328.** *El Comité recuerda las conclusiones y recomendaciones alcanzadas en el caso núm. 2252 relativo a Filipinas [véase 332.º informe, párrafos 848-890] en relación con el*

artículo 263, g) del Código del Trabajo. En particular, recordó que este artículo es contrario a los principios de libertad sindical que establecen que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 883]. Asimismo, el Comité recuerda que el Gobierno indicó en ese caso (en una comunicación de 25 de junio de 2003, que es una fecha cercana a los hechos examinados en este caso), que había sometido a los comités de trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados una propuesta de enmienda del artículo 263, g), a fin de limitar la intervención del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo a los conflictos sobre los servicios esenciales [véase 332.º informe, párrafos 849 y 883]. A través de comunicaciones sucesivas, el Gobierno ha mantenido informado al Comité sobre los progresos realizados a este respecto. De la respuesta del Gobierno a los alegatos realizados en este caso, el Comité toma nota de que el proyecto de ley de la Cámara núm. 1505 propone enmendar el artículo 263, g) del Código del Trabajo limitando el poder de intervención del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo a las empresas que se dedican a proporcionar servicios esenciales, tales como los hospitales, los servicios de suministro de agua y electricidad y los servicios de comunicación y transporte. El proyecto de ley del Senado núm. 1027 también propone enmendar el artículo 263, g) del Código del Trabajo. Estos proyectos de ley están pendientes de examen y deliberación en los comités de trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados, respectivamente.

- 1329.** El Comité se ve obligado a realizar dos observaciones respecto al proyecto de ley de la Cámara núm. 1505 y el proyecto de ley del Senado núm. 1027 en relación con la enmienda del artículo 263, g) del Código del Trabajo. En primer lugar, el Comité observa que el Gobierno ha estado transmitiendo información sobre el proyecto de enmienda del artículo 263, g), desde junio de 2003, sin que desde entonces la enmienda haya sido examinada en el Senado o la Cámara de Diputados. El Comité toma nota de que según los alegatos de la organización querellante: i) este retraso tiene graves repercusiones en el clima de las relaciones laborales del país, debido a que la práctica del Departamento de Trabajo y Empleo de dictar una orden cada vez que una huelga se hace inminente se ha convertido en una carga para todos los grupos de trabajadores (por ejemplo, según la organización querellante, en este caso resulta difícil imaginar que esta Universidad pudiese ser considerada una industria indispensable para los intereses nacionales); ii) la práctica pone al sindicato a merced del empleador que puede negociar de mala fe y si el sindicato presenta un preaviso de huelga ganar la batalla simplemente pidiendo al Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo que dicte una orden; entonces el sindicato estará en desventaja y se verá obligado a obedecer la orden del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo y entablar el terriblemente largo proceso de la batalla judicial; iii) este proceso consta de los muchos requisitos legales que el Código del Trabajo exige para que una huelga sea legal; iv) y lo que es peor, cuando una huelga es declarada ilegal por la autoridad competente, puede decidirse que todos los dirigentes sindicales pierdan su estatuto de empleados (artículo 264, párrafo 3, del Código del Trabajo).
- 1330.** Mientras toma nota de que, según la respuesta del Gobierno, entre 1996 y 2005 se realizaron 559 huelgas y el Departamento de Trabajo y Empleo no intervino en ninguna de ellas, y de que, por lo tanto, se respeta el derecho a la huelga, el Comité también debe observar que la mera posibilidad de intervención del Departamento de Trabajo y Empleo en huelgas que no sean en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, lo cual está firmemente consagrado en la ley, junto con la práctica de intervenir en ámbitos que a primera vista no parecen indispensables para los intereses nacionales, y los muchos requisitos necesarios para que una huelga sea legal así como las graves sanciones que

pueden imponerse en caso de que una huelga sea declarada ilegal, inevitablemente tienen repercusiones sobre el marco y clima en los que se llevan a cabo las negociaciones.

- 1331.** *El Comité recuerda que el arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 564]. Además, las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo. 547]. Por último, el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 666]. Por consiguiente, el Comité expresa la firme esperanza de que la enmienda del artículo 263, g), que se ha estado examinando durante al menos cuatro años, se adopte a la mayor brevedad.*
- 1332.** *El Comité también recuerda que el transporte de pasajeros y mercancías no es un servicio esencial en el sentido estricto del término; no obstante, se trata de un servicio público de importancia trascendental en el país y, en caso de huelga, puede justificarse la imposición de un servicio mínimo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 621]. De este modo, el Comité hace hincapié en que el transporte no debe incluirse entre los servicios esenciales sobre los que el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo puede decidir o tomar la iniciativa de remitirlos al arbitraje obligatorio. El Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que la enmienda del artículo 263, g) del Código del Trabajo no incluya el transporte entre los servicios esenciales en el sentido estricto del término. El Comité señala a, la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, los aspectos legislativos de este caso.*
- 1333.** *Volviendo a las circunstancias de este caso, el Comité observa que la huelga del USAEU tuvo lugar el 19 de septiembre de 2003. En relación con las condiciones en las que se realizó la huelga, el Comité toma nota de que según los numerosos documentos judiciales que se le han presentado, el 19 de septiembre a las 8 h. 45, un oficial de justicia del Departamento de Trabajo y Empleo intentó entregar a los dirigentes del USAEU la orden que se había dictado el día anterior. Los dirigentes no quisieron dar acuse de recibo de la orden basándose en una resolución del sindicato de 17 de septiembre de 2003 que establece que el único que tiene autoridad para recibir una orden es su presidente, Theodore Neil Lasola. Los oficiales de justicia pusieron la orden en la puerta de la oficina del sindicato y en la entrada de la Universidad. Finalmente, a las 17 h. 25, el presidente del USAEU, Sr. Lasola, recibió de manos de un oficial de justicia una copia de la orden. Uno de los oficiales de justicia informó al presidente del sindicato de que se consideraba que la orden había sido entregada y recibida por el USAEU a las 8 h. 45. Al lado de su firma el presidente escribió «hora real de recepción» 17 h. 25.*
- 1334.** *El Comité toma nota de que según la organización querellante, la resolución del sindicato de septiembre de 2003, por la que el presidente es la única persona autorizada para recibir una orden, pretendía proteger a los miembros del sindicato frente a las órdenes no autorizadas que podían poner en peligro una huelga pacífica y legal. Los oficiales de justicia no hicieron ningún esfuerzo por localizar al presidente del USAEU o esperarle en el lugar en el que la huelga tenía lugar, en donde estuvo presente desde las 11 horas hasta las 15 horas, después de haber terminado sus entrevistas en diferentes estaciones de radio.*

Alrededor de las 17 h. 25, el presidente del USAEU regresó a la puerta principal y esta vez los oficiales de justicia le estaban esperando para entregarle la orden. La insistencia del consejero jurídico de la Universidad, hijo del portavoz de esta institución, que supuestamente dictó a los oficiales de justicia lo que tenían que escribir en su copia respecto a la hora, hizo que dichos oficiales dijeran que se consideraba que la orden había sido entregada a las 8 h. 45. En los diez minutos siguientes a la recepción de la orden, el presidente del USAEU anunció, a través del sistema de megafonía, que se cancelaba la huelga y dio instrucciones a los miembros del USAEU sobre lo que tenían que hacer para cumplir la orden de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo. Los miembros del USAEU procedieron a retirar toda la parafernalia de la huelga y los que tenían clases por la tarde acudieron a ellas. La organización querellante añade que mantiene que la orden fue entregada a las 17 h. 25; no obstante, aunque se considerase que la orden había sido entregada a las 8 h. 45, la huelga ya se había iniciado a esa hora, y, en esos casos, es práctica establecida del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo dar a los huelguistas 24 horas como período razonable para reincorporarse al trabajo; y, el USAEU respetó este plazo. De hecho, la huelga terminó el mismo día en que se había iniciado y los trabajadores volvieron al trabajo antes de que finalizase el plazo dado por la misma Universidad en un anuncio público que apareció al día siguiente en los periódicos locales (la fecha tope establecida por la Universidad era el lunes 22 de septiembre de 2003).

1335. *Teniendo en cuenta los documentos que se le han presentado, el Comité observa que el 18 de septiembre de 2003, la Universidad escribió a la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo pidiéndole que pusiese el conflicto de trabajo bajo su jurisdicción. La Secretaria accedió a la petición y el mismo día dictó una orden en virtud del artículo 263, g) del Código del Trabajo. Además, el 24 de septiembre de 2003, la Universidad presentó a la NLRC una petición de que declarase la huelga ilegal y que todos los miembros y dirigentes del USAEU que habían participado en ella habían perdido su estatuto de empleados. Posteriormente, a solicitud de la Universidad, esta petición se incluyó entre las cuestiones sobre las que debía decidir la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo en el marco de sus competencias en virtud del artículo 263, g) del Código del Trabajo para dictaminar respecto a todos los aspectos del conflicto.*

1336. *Asimismo, el Comité toma nota de la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo sobre los aspectos económicos del conflicto y sobre la legalidad de la huelga que fue dictada el 6 de abril de 2004. En lo que respecta a los aspectos económicos del conflicto, la decisión de la Secretaria fue a favor de la postura del USAEU y de conformidad con sus conclusiones dirigió a las partes hacia la modificación del convenio colectivo. Además, en relación con la cuestión de la huelga la Secretaria tomó la siguiente decisión:*

Suponiendo a título argumentativo que había un defecto técnico en la redacción de la cláusula «ni huelga ni cierre patronal» [del convenio colectivo firmado por las partes], los hechos de este caso indican que indudablemente los huelguistas actuaron de buena fe. Debido a que esto tiene que ver con la legislación social, la ley sobre la huelga debe interpretarse como «la letra mata mas el espíritu vivifica». Además, no actuaron con una arrogancia tal que les hiciese merecer perder su empleo. Debe tenerse mucho cuidado al imponer esa sanción, a saber, el despido, porque conduce a que los empleados y sus familias sufran muchas penalidades. Huelga decir que para esas personas el empleo representa su forma básica de ganarse la vida.

Lo que señaló la Universidad respecto a que el sindicato incurrió en un desafío cuando supuestamente rechazó o evitó recibir la orden no se sostiene. Las actas revelan que el presidente del sindicato recibió la orden a las 17 h. 25 y ello no implica desafío alguno porque después de haber recibido la orden el presidente hizo que los dirigentes y los miembros del sindicato que participaban en la huelga la diesen por terminada.

Suponiendo que los huelguistas recibieron la notificación cuando, por la mañana, los oficiales de justicia la pusieron en el tablón de anuncios del sindicato, las actas también muestran claramente que el sindicato cumplió con el plazo establecido por esta oficina para regresar al trabajo. La Universidad debería tener en cuenta la conducta global de los huelguistas y darse cuenta de que ni se mostraron recalcitrantes ni demostraron mala fe en relación con la Universidad. En el espíritu de la caridad y compasión cristianas [n.b. la Universidad esta dirigida por religiosos cristianos], la dirección debería darse cuenta de que la pérdida del estatuto de empleados es una sanción demasiado grave teniendo en cuenta que cumplieron la orden. Por todos estos motivos, la oficina opina que las pruebas no permiten declarar la huelga ilegal y aún menos el despido de todos los huelguistas.

...

Basándose en las pruebas, los huelguistas no infringieron ninguna política pública ni mucho menos alteraron el orden público o realizaron actos que fuesen en contra del interés nacional. Al contrario, en este caso los miembros del sindicato obedecieron de forma espontánea la orden de esta oficina y no se mostraron desafiantes. Por consiguiente, la aplicación de la ley y de la jurisprudencia convierte en imperativo no dar curso a la petición de que la huelga sea declarada ilegal.

... Por consiguiente, no existe base alguna para dictaminar la pérdida del estatuto de empleado de ninguno de los miembros del sindicato que fueron a la huelga [págs. 18-19].

1337. *El Comité toma nota de que según los alegatos de la organización querellante a pesar de que la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo era definitiva y de obligado cumplimiento en virtud del artículo 263, i) del Código del Trabajo, la Universidad impugnó la decisión ante el Tribunal de Apelación alegando que la Secretaria cometió un grave abuso de sus facultades discrecionales. Entretanto, según la organización querellante, la Universidad procedió a despedir a cinco trabajadores (John Mirasol (dirigente del USAEU), Benonie Dela Cruz, Alexander Sardon, Victoria Callang y, Melvin Garrido) utilizando diversos pretextos para camuflar la verdad, a saber, que se les despedía debido a sus actividades sindicales ya que eran colaboradores del presidente del sindicato y habían participado en la huelga. Los despidos fueron impugnados ante la NLRC que, según la organización querellante, falló a favor de la dirección de la Universidad y rechazó las peticiones. Por ultimo, según la organización querellante, en diciembre de 2003, la Universidad prohibió que el USAEU realizase su asamblea general durante los días de clase como había estado haciendo durante muchos años y tal como preveía el convenio colectivo. Se informó de que para entonces la mayoría de los miembros del USAEU se habían sentido intimidados por la postura de la dirección y no participaron en la asamblea general.*

1338. *Asimismo, el Comité toma nota de que el 4 de marzo de 2005 el Tribunal de Apelación dictó sentencia sobre el recurso presentado por la Universidad contra la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo. En lo que respecta a las prestaciones, el Tribunal de Apelación confirmó la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo. En cuanto a la legalidad de la huelga, el Tribunal de Apelación revocó la decisión anterior y falló que la huelga era ilegal porque el USAEU al continuar la huelga hasta la tarde del 19 de septiembre de 2003 desobedeció la orden. En particular:*

[La Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo] cometió un grave abuso de sus facultades discrecionales al no tener en cuenta el informe de los oficiales de justicia en el que se señalaba que la orden se dio por entregada a las 8 h. 45 del 19 de septiembre. Por lo tanto, la huelga realizada por el sindicato, que duró hasta que a las 17 h. 25 su presidente recibió la orden, era claramente ilegal...

Una lectura rápida del [artículo 263, g) del Código del Trabajo] muestra que, cuando el Secretario de Trabajo pone bajo su jurisdicción un conflicto de trabajo en una industria indispensable para los intereses nacionales o la envía a la NLRC para que se proceda al arbitraje obligatorio, ello tiene por efecto la prohibición automática de la huelga prevista o

inminente o el cierre patronal. Además, si una huelga ya ha empezado todos los huelguistas deberán regresar inmediatamente al trabajo...

Una vez que [el Secretario del Departamento de Trabajo] dicta una [orden] se prohíbe ir a la huelga o si una huelga ya ha empezado todos los huelguistas deberán regresar inmediatamente al trabajo. Cuando el Secretario de Trabajo dictamina sobre un conflicto de trabajo o lo remite al arbitraje obligatorio ello tiene como resultado automático el regreso al trabajo de todos los huelguistas...

Como resultado de ello se considera que todos los dirigentes del sindicato pierden su estatuto de empleados por haber participado a sabiendas en un acto ilegal. La [Universidad] si quiere tiene la posibilidad de notificarles su despido. No obstante, un trabajador normal que haya ido a la huelga no puede ser despedido por la simple participación en una huelga ilegal. Deben existir pruebas de que durante la huelga ha cometido actos ilegales [págs. 7, 9-10].

1339. *Asimismo, el Comité toma nota de que según la organización querellante, la Universidad presentó una solicitud de reconsideración de la parte de la sentencia en la que se confirmaban las conclusiones de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo respecto a las prestaciones económicas que debían recibir los trabajadores, mientras que el USAEU presentó una solicitud de reconsideración de la parte de la decisión concerniente a la huelga y la pérdida del estatuto de empleados de los dirigentes sindicales. No obstante, a pesar de esto y sin tener en cuenta que la sentencia todavía no era definitiva y de obligado cumplimiento debido a los recursos presentados por ambas partes, la Universidad procedió a despedir de forma inmediata a todos los dirigentes del USAEU (Theodore Neil Lasola, Merlyn Jara, Julius Mario, Flaviano Manalo, Rene Cabalum, Herminigildo Calzado, Luz Calzado, Ray Anthony Zuñiga, Rizalene Villanueva, Rudante Dolar, Rover John Tavarro, Rena Lete, Alfredo Goriona, Ramon Vacante y Maximo Montero).*

1340. *Asimismo, el Comité observa que el Tribunal de Apelación en su sentencia de 23 de agosto de 2005 no realizó comentarios sobre la forma en la que la Universidad procedió a despedir a los trabajadores y simplemente rechazó el recurso presentado por el USAEU, confirmando la sentencia anterior del Tribunal a este respecto. No obstante, en relación con la cuestión de las prestaciones que había sido recurrida por la Universidad, el Tribunal falló que la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo había «abusado de sus facultades discrecionales» y que esta cuestión debía remitirse al arbitraje voluntario. El Comité toma nota de que según la sentencia del tribunal:*

... [las cuestiones objeto de litigio] se derivan de la interpretación o implementación del convenio colectivo y [...] de la interpretación o aplicación de las políticas de personal de la empresa. De esta forma, se trata de cuestiones que pueden abordarse a través del mecanismo previsto para las reclamaciones que contiene el convenio colectivo. No debe olvidarse que el convenio colectivo es la ley acordada por las partes. Se trata de un acuerdo realizado de forma libre y voluntaria, y todas sus condiciones deben cumplirse y respetarse. Además, las partes acordaron que si el mecanismo previsto para las reclamaciones no servía para resolver un conflicto, éste debía remitirse al arbitraje voluntario para llegar a una solución definitiva.

Por lo tanto, queda claro que las cuestiones relacionadas con las disposiciones económicas del convenio colectivo deben resolverse recurriendo al mecanismo previsto para las reclamaciones acordado por las partes. Como ya se ha señalado, el arbitraje voluntario tiene prioridad sobre otros mecanismos de solución de conflictos [págs. 11-12].

1341. *Asimismo, el Comité toma nota de que el USAEU presentó ante el Tribunal Supremo una solicitud de revisión de esta sentencia alegando que la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo no cometió un grave abuso de sus facultades discrecionales sino que se limitó a cumplir con el artículo 263, g) del Código del Trabajo que le confiere la facultad de poner un conflicto bajo su jurisdicción; además, la decisión de la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo refleja la jurisprudencia del Tribunal Supremo que ya*

había emitido un fallo definitivo en relación con la cuestión de las prestaciones en el caso del St Joseph College. No obstante, en la sentencia dictada el 28 de marzo de 2006 el Tribunal Supremo confirmó la sentencia del Tribunal de Apelación.

- 1342.** *El Comité también toma nota de que el Tribunal Supremo no emitió fallo alguno en relación con la cuestión del despido de todos los dirigentes sindicales siguiendo una sentencia que no era definitiva ni de obligado cumplimiento. De esta forma, el Comité toma nota de que según la organización querellante los dirigentes sindicales fueron despedidos a pesar de haber prestado a la empresa 12, 18, 20 y 25 años, respectivamente, de servicios intachables y excelentes. La organización querellante opina que con ello la Universidad pretendía desmembrar el sindicato, y que estos despidos prematuros «infundieron miedo» a los miembros del USAEU y, por consiguiente, debilitaron el sindicalismo en la Universidad, «sembrando el temor» entre todos los que pretendían negociar unas mejores condiciones de empleo; ninguno de los miembros del USAEU que conservaron sus puestos de trabajo se atrevió, por miedo a las represalias de la dirección de la Universidad, a seguir pidiendo ante los tribunales su participación en los beneficios.*
- 1343.** *El Comité toma nota de que el Tribunal Supremo, entre otras cosas, sentenció respecto a los puntos siguientes: i) la huelga era ilegal debido a que los dirigentes del sindicato deberían haber regresado «inmediatamente» al trabajo una vez que la orden se pegó al lado de la puerta principal en lugar de eludir el procedimiento operativo de actuación (en virtud del cual se considera que una orden ha sido transmitida cuando se ha puesto a la vista de los interesados); la práctica establecida por el Departamento de Trabajo y Empleo de conceder 24 horas para volver al trabajo no tiene base ni en la legislación ni en la jurisprudencia; los tribunales nunca han interpretado que la expresión «retorno inmediato al trabajo» que se encuentra en el artículo 263, g), signifique «en 24 horas»; al contrario, el tenor de la expresión indica «la obligación de que después de que una orden haya sido debidamente entregada los huelguistas cumplan de forma inmediata con la obligación de volver al trabajo»; ii) la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo no debería haber ejercido la función discrecional de poner un conflicto bajo su jurisdicción que se le otorga en virtud del artículo 263, g) del Código del Trabajo, debido a que las cuestiones objeto de litigio, al tratarse de cuestiones derivadas de la interpretación o implementación del convenio colectivo o de las políticas de personal de la empresa, tienen que resolverse utilizando la cláusula que prevé un mecanismo para las reclamaciones del convenio colectivo; iii) de este modo, el Departamento de Trabajo y Empleo no era el órgano adecuado para realizar el arbitraje y el hecho de que el empleador hubiese dado su acuerdo a este arbitraje es irrelevante; según el Tribunal Supremo, el único motivo por el que la Universidad dio su acuerdo es que el NCMB había fracasado en su intento de conceder a la Universidad la protección jurídica que requería, al equivocarse permitiendo que el sindicato organizase la huelga de 19 de septiembre de 2003; de esta forma, al verse privado de un recurso ante la huelga, la Universidad no tuvo más remedio que remitir el conflicto al Departamento de Trabajo y Empleo; iv) como resultado de ello el Tribunal Supremo decidió remitir el conflicto al arbitraje de nuevo como excepción a la regla general según la cual el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo puede poner bajo su jurisdicción todos los aspectos de un conflicto de trabajo. El Tribunal Supremo añade:*

No olvidamos ... que la jurisdicción del [Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo] sobre los conflictos de trabajo debe incluir todas las cuestiones y controversias en este ámbito y extenderse a ellas, incluidos los casos sobre los que el árbitro en cuestiones laborales tiene jurisdicción exclusiva. No obstante, nos inclinamos a considerar este caso como una excepción. Ya que el hecho de que el NCMB no actuase en relación con la solicitud de la Universidad de remitir el conflicto al arbitraje voluntario obligó a esta institución a ponerlo bajo la jurisdicción de la [Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo]...

En resumen, los peculiares hechos del caso que nos ocupa muestran que la Universidad no disponía de una solución para evitar la huelga del sindicato y que la única opción que tuvo

fue pedir a la [Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo] que pusiese el caso bajo su jurisdicción [págs. 15-17 y 19].

- 1344.** *Asimismo, el Comité toma nota de que el 5 de mayo de 2006, el USAEU presentó al Tribunal Supremo una solicitud de reconsideración en la que señalaba a su atención diversas objeciones, incluidas las supuestas irregularidades en su sentencia. El 5 de junio de 2006, la organización querellante en este caso (FFW) presentó una «solicitud de intervención» ante el Tribunal Supremo en la que señalaba, entre otras cosas, que la sentencia impugnada establecía un peligroso precedente que hacía que ya no existiese distinción alguna entre el cumplimiento y el incumplimiento de los requisitos legales para convocar una huelga. En una resolución de 14 de junio de 2006, el tribunal rechazó «definitivamente» la solicitud del USAEU, porque «las cuestiones planteadas en la solicitud ya habían sido plenamente examinadas y decididas por el Tribunal en la sentencia anterior y no había nuevos argumentos sustanciales que le pudiesen llevar a conceder la reconsideración solicitada». La intervención solicitada por el FFW fue simplemente considerada «sin acción judicial». El Comité toma nota de que la organización querellante expresó su gran decepción y sorpresa por el hecho de que las objeciones que había presentado en su solicitud de 64 páginas hubiesen quedado sin respuesta. Entonces el USAEU solicitó que el Tribunal Supremo tomase su decisión en pleno. El 4 de octubre de 2006, la sala segunda del Tribunal Supremo dictó una resolución por la que denegaba definitivamente la solicitud señalando que el Tribunal «no podía examinar más alegatos».*
- 1345.** *Por último, el Comité observa que según la organización querellante entretanto, a saber, desde el 25 de abril de 2005, el USAEU fue a la huelga para denunciar que se estaban realizando actividades para acabar con el sindicato. No obstante, en esta ocasión fueron pocos los miembros del sindicato que participaron en la huelga y el Departamento de Trabajo y Empleo no dictó ninguna orden. Según la organización querellante, los miembros del USAEU tenían mucho miedo a las represalias que pudiese tomar la dirección de la Universidad. Después de más de cinco meses de huelga, los pocos miembros del sindicato que habían participado en ella volvieron al trabajo. Según los querellantes, diversos dirigentes que habían sido despedidos se vieron confrontados al influjo encubierto de la Universidad cuando solicitaron trabajo en otras escuelas porque al principio se les tuvo en cuenta debido a su buen currículo, pero después fueron rechazados por motivos que no estaban claros.*
- 1346.** *El Comité toma nota de que el Gobierno respondió a los alegatos anteriores indicando que, al parecer, el sindicato se sintió ofendido por la antigua regla de los tribunales de apelación de Filipinas de fallar sólo en cuestiones planteadas en apelación a través de una solicitud de revisión, y no en nuevas cuestiones planteadas por primera vez en una solicitud de reconsideración. Además, las sucesivas comunicaciones de la organización querellante a la OIT y la insistencia del USAEU en que el caso se remitiese al pleno del Tribunal, después de haber presentado a su sala segunda (entonces presidida por el actual presidente del Tribunal Supremo) una solicitud de reconsideración de la sentencia que había adoptado por unanimidad y después de haber pedido a la OIT que utilizase su influencia sobre el Tribunal mientras el caso estaba aún por decidir en esa sala, y fracasase en su intento de conseguir una sentencia favorable, va en contra de todas las normas de imparcialidad y justicia. La sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de marzo de 2006, es definitiva y la insistencia del sindicato para que la OIT interfiriese en la sentencia final del Tribunal desacredita al sindicalismo y pone en entredicho el buen funcionamiento de la negociación colectiva. El derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva está plenamente garantizado por la Constitución y la legislación del trabajo de Filipinas, y es reconocido y respetado por los tribunales. No obstante, cuando un juicio es necesario, los sindicatos deben presentar pruebas y argumentos creíbles ante el Tribunal y no utilizar amenazas de intervención de organismos y organizaciones y la posibilidad de sanciones políticas y económicas. Sin pruebas, una buena ley no puede*

aplicarse. Con pruebas suficientes, las buenas leyes prevalecerán y se hará justicia a las partes interesadas, incluso sin la intervención de organismos extranjeros.

- 1347.** *Por último, el Comité toma nota de que, con respecto a los alegatos sobre los cinco primeros despidos de trabajadores y la injerencia en la asamblea general del USAEU, el Gobierno señala las disposiciones legales que proporcionan protección contra la discriminación antisindical y recuerda que algunos de estos casos fueron presentados ante la NLRC, que es un organismo tripartito que tiene un número igual de miembros trabajadores, empleadores y del sector público, que falló a favor del empleador. Por consiguiente, el Gobierno no ve la necesidad de realizar comentarios a este respecto.*
- 1348.** *En relación con las sentencias del Tribunal de Apelación y el Tribunal Supremo que declararon ilegal la huelga de 19 de septiembre de 2003 y que los trabajadores habían perdido «automáticamente» su estatuto de empleados, el Comité toma nota de que no se ha tenido suficientemente en cuenta que: i) los trabajadores fueron a la huelga con la convicción de que habían cumplido con todos los prerrequisitos legales obligatorios para convocar una huelga, como se pone de manifiesto en el hecho de que el NCMB no actuó respecto a una solicitud de la Universidad a fin de evitar la huelga presentada el 15 de septiembre de 2003; y ii) la Secretaria del Departamento de Trabajo y Empleo, en virtud del artículo 263 literales g) e i), tiene facultades para tomar decisiones definitivas sobre estas cuestiones y consideró que no existían motivos para dictaminar que los 15 dirigentes sindicales debían perder su estatuto de empleados, ya que la huelga había terminado respetando el plazo legal y una vez que la orden fue recibida oficialmente por el presidente del sindicato los dirigentes sindicales habían demostrado que actuaban de buena fe.*
- 1349.** *Tomando debida nota de la cláusula de prohibición de la huelga que contiene el convenio colectivo en vigor, el Comité también observa que las disposiciones económicas de este convenio dejaban de estar vigentes dos años antes del vencimiento del convenio en su totalidad y que, por lo tanto, iban a generar, como mínimo, ambigüedad en lo que respecta a la forma de realizar las negociaciones sobre las nuevas condiciones económicas. El Comité observa que existen opiniones divergentes en lo que respecta a la aplicabilidad de estas disposiciones, incluidas las relativas al mecanismo previsto para las reclamaciones, en este caso. No obstante, teniendo en cuenta los hechos relativos al caso y la valoración realizada por la Secretaria de Trabajo, el Comité considera que los tribunales deberían haber tenido más en cuenta: i) la necesidad de garantizar la proporcionalidad entre la sanción impuesta, a saber, la pérdida automática del estatuto de empleados de 15 dirigentes del sindicato (el consejo del sindicato al completo), y la gravedad de cualquier infracción cometida durante la realización de una huelga pacífica que duró menos de nueve horas y se dio por terminada incluso antes de que terminase el plazo dado por el empleador; ii) el impacto que el despido de todos los integrantes del consejo del sindicato podía tener sobre la continuación de las actividades del sindicato de la Universidad así como sobre las negociaciones en curso entre la Universidad y el USAEU; y, iii) el hecho de que el empleador realizó los despidos antes de que la sentencia del Tribunal fuese definitiva y de obligado cumplimiento, negándose al mismo tiempo a implementar la parte de la sentencia que era favorable a los trabajadores, así como el efecto intimidatorio que esto pudo tener sobre los dirigentes y miembros del sindicato que se encontraron frente a un hecho consumado.*
- 1350.** *El Comité recuerda que el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implica graves riesgos de abuso y constituye una violación de la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 666].*

1351. *El Comité observa que en este caso, el USAEU no pudo conseguir que el Tribunal examinara sus alegatos de discriminación antisindical e ingerencia, ya que parece ser que éste consideró dichos alegatos como hechos nuevos que aparecían por primera vez durante el examen del caso y rechazó su examen en apelación.*
1352. *En estas circunstancias, el Comité pide al Gobierno que revise la cuestión de los 15 dirigentes sindicales que fueron despedidos y garantice un proceso de conciliación con la Universidad sobre su reincorporación y que le mantenga informado sobre toda evolución que se produzca a este respecto.*
1353. *Respecto a las decisiones de los tribunales en lo que respecta a las prestaciones a otorgar a los trabajadores, el Comité recuerda que la determinación de los salarios, incluidas las prestaciones, debe ser objeto de negociaciones colectivas libres y voluntarias [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 913]. El Comité recuerda que el artículo 4 del Convenio núm. 98, ratificado por Filipinas, exige la promoción de la negociación colectiva. El derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 881].*
1354. *Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Comité considera que fue inapropiado recurrir al artículo 263, g) del Código del Trabajo para utilizar el arbitraje obligatorio y pide al Gobierno que le informe sobre el resultado del arbitraje voluntario ordenado por el tribunal sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de la Universidad para el período 2003-2005. Asimismo, pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias a fin de que a la mayor brevedad se realicen consultas entre la Universidad y el USAEU para promover negociaciones de buena fe entre las partes con miras a determinar las futuras condiciones de empleo de los trabajadores a través de un nuevo convenio colectivo. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.*
1355. *En relación con los alegatos de establecimiento de una lista negra, mientras lamenta tener que tomar nota de que el Gobierno no proporciona ninguna respuesta a este respecto, el Comité recuerda que la práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y que, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 803].*
1356. *En lo que respecta a los alegatos de influencia indebida del abogado de la Universidad en el Tribunal Supremo, el Comité lamenta la dureza del conflicto colectivo que se le ha sometido, observa que el empleador también formuló acusaciones de corrupción contra el Departamento de Trabajo y Empleo por la decisión de 6 de abril del 2004 que fue favorable al sindicato (véase solicitud de reconsideración parcial de 6 de abril de 2005, párrafo 17) y considera que no está en condiciones de abordar estas cuestiones.*
1357. *Asimismo, el Comité toma nota de que según la organización querellante, las decisiones antes mencionadas, especialmente la sentencia del Tribunal Supremo que automáticamente entra a formar parte de la legislación del país, incitaron a los empleadores de la región de Visayas a dedicarse encarnizadamente a dañar a los sindicatos y a despedir a los empleados sin temor a sanciones. De esta forma, según la organización querellante, 39 sindicalistas de la Eon Philippines Industries Corporation fueron despedidos utilizando como justificación las «pérdidas comerciales» y el «exceso*

de mano de obra» pero sin que la empresa presentase pruebas a este efecto (de hecho continuó contratando personal). Se trataba de miembros de un nuevo sindicato de la Federación de Trabajadores Libres en Visayas. Sólo fueron despedidos los trabajadores que habían firmado una queja contra la dirección de la empresa que fue sometida al Departamento de Trabajo y Empleo. Siete de los sindicalistas despedidos eran dirigentes del sindicato. Además, una dirigente sindical del Hospital Capiz Emmanuel de la ciudad de Roxas fue despedida después de que se fabricasen pruebas en su contra (mala gestión financiera), mientras que el administrador del Hospital dijo claramente a los otros dirigentes del sindicato que correrían la misma suerte que los dirigentes del USAEU.

- 1358.** *El Comité toma nota de que, en respuesta a estos alegatos, el Gobierno se limita a tomar nota de que la organización querellante no indica que se hayan tomado acciones legales contra estos actos.*
- 1359.** *El Comité observa que las cartas de despido que se han presentado a su atención se limitan a informar a los sindicalistas y dirigentes sindicales de que se da por finalizada su relación de empleo debido a un proceso de reducción de personal sin que se señalen los motivos por los que se decidió despedir a unos trabajadores y no a otros, y sin que se hayan realizado consultas previas con el sindicato. El Comité recuerda que los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 796]. En un caso relativo a un gran número de despidos de dirigentes sindicales y de otros sindicalistas, el Comité estimó que sería particularmente apropiado que el Gobierno efectuase una investigación a fin de establecer la verdaderas razones de tales medidas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 812]. Por lo tanto, el Comité pide al Gobierno que garantice que se realizará de inmediato una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical en la Eon Philippines Industries Corporation y el Hospital Capiz Emmanuel de la ciudad de Roxas y que, si se confirman los casos de discriminación antisindical, garantice la reincorporación de los trabajadores afectados a sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 1360.** *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*
- a) el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que la enmienda del artículo 263, g) del Código del Trabajo que se ha estado examinando durante al menos cuatro años se adopte a la mayor brevedad. Insta además al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que en dicha enmienda no se incluya el transporte entre los servicios esenciales en el estricto sentido del término y señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso;*
 - b) el Comité pide al Gobierno que revise el despido de todos los miembros del consejo del USAEU (Theodore Neil Lasola, Merlyn Jara, Julius Mario, Flaviano Manalo, Rene Cabalum, Herminigildo Calzado, Luz Calzado, Ray Anthony Zuñiga, Rizalene Villanueva, Rudante Dolar, Rover John Tavarro, Rena Lete, Alfredo Goriona, Ramon Vacante y Maximo Montero) y que garantice un proceso de conciliación con la Universidad sobre su reincorporación al trabajo y le mantenga informado a este respecto;*

- c) *el Comité pide al Gobierno que le informe sobre los resultados del arbitraje voluntario en relación con las condiciones de empleo de los trabajadores de la Universidad de San Agustín para el período 2003-2005. Asimismo, pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que a la mayor brevedad se realicen consultas entre la Universidad y el USAEU a fin de promover negociaciones entre las partes con miras a determinar las futuras condiciones de empleo de los trabajadores a través de un nuevo convenio colectivo. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto, y*
- d) *el Comité pide al Gobierno que garantice que se realizará de inmediato una investigación independiente sobre los alegatos de discriminación antisindical en la Eon Philippines Industries Corporation y el Hospital Capiz Emmanuel de la ciudad de Roxas y que si se confirman los casos de discriminación antisindical, garantice la reincorporación de los trabajadores afectados a sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. El Comité pide que se le mantenga informado a este respecto.*

CASO NÚM. 2528

INFORME PROVISIONAL

**Queja contra el Gobierno de Filipinas
presentada por
la Central Sindical Kilusang Uno Mayo (KMU)**

Alegatos: la organización querellante alega asesinatos, amenazas graves, actos de intimidación y acoso permanentes infligidos a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y a organizaciones de trabajadores del sector informal que luchan activamente por sus reivindicaciones legítimas en el plano nacional y local

- 1361.** La queja figura en una comunicación de la Central Sindical Kilusang Uno Mayo (KMU) de fecha 31 de octubre de 2006.
- 1362.** El Gobierno envió su respuesta en una comunicación de fecha 1.º de marzo de 2007.
- 1363.** Filipinas 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

- 1364.** En una comunicación de fecha 31 de octubre de 2006, la KMU explica que es una central sindical de Filipinas que representa aproximadamente a 300.000 afiliados de todo el país. Fundada el 1.º de mayo de 1980, está compuesta por 11 federaciones nacionales y dos

organizaciones de masas de trabajadores del sector informal. Además, están afiliados a ella sindicatos locales del sector industrial, del sector de los servicios y del sector agrícola.

- 1365.** Los hechos objeto de la queja comprenden: asesinatos, amenazas graves, actos de intimidación y acoso permanentes infligidos a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y a organizaciones de trabajadores del sector informal que luchan activamente por sus reivindicaciones legítimas en el plano nacional y local. Los datos recopilados indican que estas violaciones son generalizadas y cometidas sistemáticamente directa e indirectamente por organismos gubernamentales, órganos de ejecución y funcionarios del gobierno civil actual o militares, incluidos sus agentes que, en gran medida, han destruido varios de los sindicatos y de las organizaciones de trabajadores y del sector informal existentes. El movimiento sindical quedará gravemente debilitado si no se toman medidas para detener estas violaciones.
- 1366.** Según la organización querellante, el Gobierno de Filipinas comete estos actos en conformidad con sus políticas neoliberales de desregulación, liberalización y privatización, que han afectado gravemente a los trabajadores, con el propósito de atraer inversiones extranjeras. Concretamente, los actos objeto de la queja comprenden entre otros: 1) la ejecución sumaria de 64 dirigentes sindicales, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y trabajadores del sector informal en el punto culminante del plan del Gobierno destinado a impedir que los trabajadores, incluidos los trabajadores del sector informal, ejerzan el derecho de sindicación y de negociación colectiva; 2) el secuestro y la desaparición forzosa de dirigentes sindicales, sindicalistas, organizadores, simpatizantes sindicales y trabajadores del sector informal cometidos por elementos de la policía y del ejército, no sólo para intimidar o aterrorizar a los trabajadores, incluso a los trabajadores del sector informal, con el fin de hacerles abandonar sus actividades económicas y políticas, sino también de paralizar definitivamente los sindicatos u organizaciones haciendo inútil su acción; 3) los actos de acoso, intimidación, caza de brujas y graves amenazas cometidas por las fuerzas militares y de la policía contra dirigentes sindicales, afiliados, organizadores, simpatizantes sindicales y trabajadores del sector informal; 4) la militarización de los lugares de trabajo en las empresas en huelga o donde existe un conflicto laboral entre la dirección y los trabajadores y donde los sindicatos existentes o los sindicatos en formación son considerados progresistas o militantes, mediante la instalación de destacamentos militares o de miembros de policía o del ejército con el pretexto de llevar a cabo operaciones contra movimientos insurgentes; y 5) el arresto y la detención y la subsiguiente imputación de cargos contra dirigentes sindicales, afiliados, organizadores, simpatizantes sindicales y trabajadores del sector informal fundados en su participación activa en actividades políticas y económicas legítimas de los sindicatos y de las asociaciones de trabajadores del sector informal. Estos actos contravienen directamente los artículos 3, 5 y 11 del Convenio núm. 87 y el artículo 1 del Convenio núm. 98, así como también la Constitución de Filipinas.
- 1367.** Sin embargo, a pesar de que el derecho de sindicación previsto en el artículo III y en el apartado 3 del artículo XIII de la Constitución de Filipinas de 1987, estipula que los derechos de los trabajadores de constituir y afiliarse a los sindicatos de su elección no puede ser vulnerado, en la práctica, ejercer esos derechos no ha sido fácil para los trabajadores. Una combinación de factores, como la flexibilización del trabajo, requisitos jurídicos estrictos en materia de reconocimiento y registro sindical y las medidas adoptadas por los empleadores para impedir la constitución de sindicatos comarcales como los despidos sumarios de dirigentes sindicales y de militantes sindicales, así como el cierre de empresas, entre otros, han impedido en gran medida el crecimiento de los sindicatos en el país. En los últimos cinco años, la KMU sola ha perdido treinta sindicatos, lo que supone 20.000 afiliados, debido al cierre de fábricas en el momento en que el sindicato se estaba creando o se estaba renegociando un convenio colectivo. Después de varios meses, estas empresas retomaron sus actividades contratando a otros trabajadores.

- 1368.** La organización querellante menciona varios obstáculos que impiden la creación y el funcionamiento de los sindicatos: i) el proceso de creación de un sindicato comienza por la solicitud de certificación y va hasta el reconocimiento del sindicato, lo cual en sí es un verdadero laberinto; ii) la política no escrita de impedir los sindicatos y la huelga, en particular en las zonas francas de exportación y en los polos industriales donde se concentran los inversores extranjeros; iii) la flexibilización laboral, localmente denominada «contractualización» que impide en la práctica que los trabajadores flexibles (aprendices, trabajadores jornaleros, a prueba, en formación, sobre llamado, de refuerzo, de relevo, de un proyecto, temporeros, *pakyaw*, etc.) ejerzan libremente sus derechos de sindicación y de negociación colectiva, o simplemente el hecho de pedir la aplicación de las normas del trabajo, por miedo a ser despedidos; iv) los despidos de dirigentes sindicales y de militantes sindicales y las peticiones propiciadas por la empresa que apuntan a cancelar el registro de los sindicatos, lo cual paraliza virtualmente a los sindicatos en sus etapas de constitución; en varios casos, esta condición impulsó a los sindicatos en formación a lanzar acciones concertadas, entre las cuales la huelga, en protesta contra la destrucción de los sindicatos, con el sólo propósito de enfrentar otra etapa compleja de lucha jurídica y política; v) las facultades del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) de imponer el arbitraje obligatorio para poner término a las huelgas cuando estima que las empresas son indispensables para el interés nacional (artículo 263, g) del Código del Trabajo de Filipinas), el incumplimiento de la Orden de Asunción de Jurisdicción (AJO) junto con la Orden de Retorno al Trabajo que la acompaña en un plazo de 24 horas puede dar lugar a que la huelga sea declarada ilegal, así como también a retirar el estatuto de funcionario a los funcionarios que dirigieron la huelga, incluidos aquellos que desobedecieron la Orden de Retorno al Trabajo. Por ejemplo, el desacato de la Orden de Asunción de Jurisdicción (AJO) por parte de los sindicatos tuvo como consecuencia que las fuerzas policiales y militares reprimieran violentamente las huelgas en la Hacienda Luisita, Tarlac, causando la muerte de al menos siete huelguistas y lesiones graves a 70 trabajadores y militantes.
- 1369.** Según la organización querellante, prácticamente todos los sindicatos que fueron capaces de soportar todo lo antes mencionado estaban afiliados a la KMU o a sindicatos que compartían una orientación progresistas y militante semejante a la de la KMU. Esta situación le ha dado una excusa conveniente al Gobierno para poner a los sindicatos de la KMU la etiqueta de frentes terroristas y comunistas. En consecuencia, en un discurso pronunciado ante los nuevos funcionarios *barangay* de Santa Cruz, Laguna, el 22 de septiembre de 2002, el Presidente declaró: «luchemos contra los criminales, los dueños del juego, los dueños de la droga ... y aquellos que aterrorizan a las empresas que crean puestos de trabajo ...». El discurso, referencia evidente al sindicalismo militante, provocó huelgas en las empresas Nestlé, Nissan Motors, y un grupo de empresas de varios polos económicos de la Laguna que fueron hostigadas y dispersadas violentamente por las Fuerzas Especiales de Intervención (RSAF), la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y guardias privados.
- 1370.** Los afiliados y los simpatizantes de los sindicatos locales de la KMU fueron aterrorizados, hostigados e intimidados, el nombre de la KMU fue diabolizado y, para sembrar el miedo entre los trabajadores, sus dirigentes fueron seguidos; afortunadamente algunos de ellos escaparon a atentados perpetrados contra sus vidas, si bien otros murieron.
- 1371.** A pesar de la desconfianza de los trabajadores en el sistema jurídico existente, en 2004, los trabajadores, en particular, los afiliados y simpatizantes de la KMU pusieron mucho empeño en crear el partido Anakpawis (Partido de las Masas Trabajadoras). La KMU asumió la tarea de organizar y fortalecer el partido Anakpawis a fin de que las peticiones de reformas y, en particular, los pedidos de aumentos generales de salarios pudiesen ser presentados ante las Cámaras del Congreso. Numerosos dirigentes de la KMU en el plano nacional, regional y local aceptaron responsabilidades clave en el partido político con el

objetivo de realzar el sindicalismo. El esfuerzo fue provechoso, el partido Anakpawis obtuvo dos bancas en la Cámara de Representantes. Así como otros opositores que critican a conciencia la política del Gobierno, el partido Anakpawis es acusado de ser un frente comunista, y por ello, es objeto del plan del Gobierno contra los movimientos insurgentes denominado Oplan Bantay Laya (Control de la Libertad de Funcionamiento), a causa de lo cual el partido registró grandes pérdidas entre sus dirigentes y organizadores. El Diputado C. Beltran — dirigente de la KMU y laborista de larga trayectoria — fue arrestado ilegalmente el 25 de febrero y permaneció en detención a pesar de las protestas hechas en el plano local e internacional.

- 1372.** Asimismo, la KMU es constantemente blanco de ataques en todos los documentos de contrainsurgencia, las asambleas, los foros, los informativos de los medios de comunicación y las actividades que la Policía Nacional de Filipinas (PNP) y las Fuerzas Armadas de Filipinas ejecutan en la zona en donde la KMU se crea y se extiende. La KMU figura en «Conozca el Enemigo» – CD-Rom que contiene una presentación en Power Point en la que se enumeran prácticamente todas las organizaciones legales progresistas consideradas como frentes comunistas y blanco de las operaciones militares en virtud del Oplan Bantay Laya (Control de la Libertad de Funcionamiento) — el plan nacional del Gobierno de lucha contra los insurgentes.
- 1373.** El Oplan Bantay Laya, en su conjunto, tanto en su concepción como en su ejecución, elimina esencialmente la distinción entre el ejercicio legítimo de los derechos del trabajo y los actos que el Estado considera como una amenaza contra su seguridad y un peligro para las inversiones extranjeras. Por consiguiente, las indicaciones y las acciones concertadas en pro de la mejora de los salarios, las prestaciones sociales y la seguridad del empleo con el objetivo de lograr reformas significativas, tal como figuran en la Constitución y los Convenios de la OIT, son consideradas hostiles a la seguridad del Estado, en virtud del Oplan Bantay Laya. Lamentablemente, esto convierte virtualmente a cada persona, cada trabajador, cada sindicalista y cada dirigente sindical en un blanco de la locura militarista, lo que no sólo provoca numerosas violaciones de derechos, sino también una mayor degradación de las condiciones económicas, sociales y políticas de los trabajadores.
- 1374.** La organización querellante prosigue con la formulación de las quejas específicas siguientes.
- 1375. Ejecución sumaria de 64 dirigentes sindicales, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y trabajadores del sector informal, la mayoría de los cuales eran afiliados de la KMU.** Para que los trabajadores puedan efectivamente proseguir su acción y lograr resultados significativos mediante sus reivindicaciones de mejores salarios y prestaciones, seguridad del empleo y otros beneficios económicos y políticos, es necesario que constituyan sindicatos, asociaciones, obtengan su reconocimiento y firmen un convenio colectivo. En cierta medida, también es necesario que como parte de los procedimientos de organización de un sindicato local para concluir un convenio colectivo, den a conocer a la opinión pública los problemas locales mediante el trabajo en red, la constitución de alianzas, ejerciendo presión y abogando por causas comunes, lo que incluye las acciones concertadas. Ahora bien, la respuesta del Gobierno a esas acciones legítimas es una represión desenfrenada.
- 1376.** El informe remitido por el Centro de Sindicatos y Derechos Humanos (CTUHR), organización no gubernamental independiente que documenta y hace el seguimiento de las violaciones de los derechos humanos cometidas contra los trabajadores y los sindicatos, concluyó que entre 2001 y el 30 de septiembre de 2006 se observaron 410 casos de violaciones de los derechos humanos de los cuales fueron víctimas 30.825 trabajadores. En los últimos cinco años, el aumento de las violaciones llegó a su punto crítico dado el número sin precedentes de sindicalistas, organizadores, dirigentes, simpatizantes y

trabajadores del sector informal que murieron a causa de sus actividades sindicales o en el caso de los trabajadores corrientes mientras protestaban contra un despido ilegal. La mayoría de estos organizadores y dirigentes sindicales pertenecían al sindicato de la KMU o sus secciones regionales y provinciales y/o al partido Anakpawis, cuya tarea principal consiste en sindicarse a los trabajadores. Antes de ser matados, habían informado que eran objeto de vigilancia y amenazas presuntamente por parte de las Fuerzas de Inteligencia del Ejército.

1377. Cabe señalar los casos siguientes:

- 1) Felipe Lapa — 49 años, presidente del Sindicato de los Trabajadores de la Granja Milagrosa (NAFLU-KMU), en Nagcarlan, Laguna, matado por un grupo militar, las CAFGU, el 25 de octubre de 2001 a unos pocos metros de su domicilio. La víspera había estado recolectando alimentos (carne, batatas) en domicilios de sindicalistas y enviándolos a los trabajadores huelguistas de la Nissan Motors Corp., en Santa Rosa, Laguna. Como presidente sindical, fue electo dirigente comunal; los residentes solicitaban su opinión con frecuencia. Antes de su muerte, las CAFGU le habían advertido que cesara sus actividades sindicales y de apoyo y, en varias oportunidades había sido acusado de simpatizar con el Nuevo Ejército del Pueblo (NPA).
- 2) Nenita Labordio — miembro del Sindicato de la Empresa Samahan ng Manggagawa sa Footjoy Manufacturing-Independent, Marilao, Bulacan. Si bien no está afiliado a una federación sindical, el sindicato local es miembro del Movimiento de Trabajadores de Bulacan (KMB) — una alianza provincial de trabajadores que forma parte de la Alianza de Trabajadores de la Región III – Sección de la KMU. Labordio murió en diciembre de 2002 arrollada por un camión de la empresa mientras estaba en la línea de piquete.
- 3) Angelito Mabansay — organizador de KADAMAY de Tondo, Manila, que fue matado en agosto de 2003 cerca de su domicilio por Bartolomé Tupaz (SPO4) del grupo antiterroristas de la PNP. La KADAMAY, organización de trabajadores del sector informal y de los pobres de la zona urbana, está afiliada a la KMU.
- 4) Samuel Bandilla — 40 años, organizador de la KMU en Tacloban, Leyte, Visayas Oriental, y, al mismo tiempo, dirigente del partido Anakpawis, fue matado de un tiro por un hombre que no fue identificado el 4 de mayo de 2004 mientras volvía en motocicleta a su domicilio después de pronunciar unas palabras delante de los trabajadores huelguistas de la Metro Tacloban Water District.
- 5) Las siete víctimas de la masacre del 16 de noviembre de 2004 en la Hacienda Luisita. Fue la dispersión de huelga más violenta y sangrienta de los últimos años; fue cometida por un grupo compuesto por fuerzas del ejército y de la policía nacional en aplicación de la AJO emitida por el entonces Secretario del DOLE. La huelga fue organizada conjuntamente por el Sindicato de Trabajadores de la Hacienda Luisita o ULWU-NLU (el sindicato de los trabajadores de la granja) y el Sindicato de la Central Azucarera de Tarlac (CATLU) (el sindicato de los trabajadores de la molienda). Si bien no están afiliados a ninguna federación de la KMU, el ULWU y el CATLU son miembros de la Alianza de Trabajadores de la Región III – sección regional de la KMU:
 - i) Jesús Laza, 34 años, sexo masculino, trabajador agrícola y miembro activo del Sindicato de Trabajadores de la Hacienda Luisita (ULWU), recibió dos tiros en el pecho.

- ii) Jun David, 28 años, trabajador agrícola desde que comenzó a trabajar y miembro activo del ULWU, recibió un tiro en la espalda que penetró hasta el pulmón izquierdo.
- iii) Adriano Caballero, 23 años, sexo masculino, caddie a tiempo parcial en el Golf Hacienda Luisita y el Country Club que apoyaba la huelga, recibió un tiro en el pecho que penetró y le laceró el hígado, el estómago y el corazón.
- iv) Jhaivie Basilio, 20 años, sexo masculino, trabajador en la Central Azucarera de Tarlac, miembro del CATLU, recibió un tiro en la nalga izquierda y otro en el pecho que penetró hasta el pulmón izquierdo y la base del corazón.
- v) Jaime Pastidio, 46 años, sexo masculino, trabajador agrícola y miembro del ULWU, recibió un tiro en la zona de la mandíbula que le laceró el cuello, y la arteria carótida izquierda.
- vi) Juancho Sánchez, 20 años, sexo masculino, hijo de un trabajador despedido por reducción de plantilla de la Hacienda Luisita y conductor de «jeepney», recibió un tiro en la zona pélvica izquierda que penetró en el estómago. Su familia apoyaba la huelga y su padre, como sindicalista, participó activamente en la misma.
- vii) Jessi Valdez, 30 años, sexo masculino, trabajador agrícola de la Hacienda Luisita y miembro del ULWU. Recibió un tiro en la cadera derecha. En lugar de ser enviado a un hospital, fue llevado a un campamento militar por el ejército. Murió de una hemorragia.

El Congreso y el Senado realizaron investigaciones sobre el suceso. La Cámara de Representantes, por intermedio de la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Trabajo, Empleo y Agricultura, concluyó en parte que:

... Las Comisiones llegaron a la conclusión de que existieron violaciones de los derechos humanos contra los trabajadores huelguistas de la Hacienda Luisita cometidas por miembros de la Policía Nacional de Filipinas y las Fuerzas Armadas de Filipinas, entre los cuales se encontraban agentes y funcionarios del Departamento de Trabajo y Empleo. Por lo tanto, es imperativo que los agentes implicados sean considerados responsables ya sea directamente o a causa de su responsabilidad de mando en dichos actos, después de terminada la investigación apropiada.

- 6) Abelardo Ladera, 45 años, sexo masculino, concejal del municipio de Tarlac, participó en la huelga de la Hacienda Luisita, fue matado el 3 de marzo de 2005. Los únicos motivos conocidos eran su enérgico apoyo a la huelga e impulsar la investigación de la masacre de la Hacienda Luisita en el municipio de Tarlac.
- 7) El Padre William Tadena, 37 años, sacerdote de la Iglesia Filipina Independiente, simpatizante de la huelga de la Hacienda Luisita, fue matado el 13 de marzo de 2005 inmediatamente después de celebrar misa en su iglesia; y exhortar a los feligreses a donar arroz y otros bienes a los trabajadores huelguistas de la Hacienda Luisita.
- 8) Edwin Bargamento, 46 años, sexo masculino, miembro del Comité Ejecutivo Regional de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW-KMU). Fue asesinado el 13 de abril de 2005, sufrió 22 heridas de bala mientras iba a la casa de un amigo después de participar en una serie de protestas sindicales en Bacolod City Negros. Antes de ser asesinado recibió amenazas de miembros de la RPA-ABB, grupo armado vinculado a las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) pidiéndole que abandonara su actividad sindical en la NFSW en Negros Occidental.

- 9) Mario Fernández, 22 años, organizador de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW-FGT-KMU), fue matado el 10 de junio de 2005 en la ciudad de Silay, Negros Occidental por presuntos elementos del Grupo Regional Móvil de la Policía Nacional de Filipinas (PNP). El único motivo conocido posible era crear una atmósfera de intimidación contra las masas sindicadas que debían participar en la concentración del día de duelo el 12 de junio.
- 10) Manuel Batolina, 50 años, presidente de la Federación Nacional de los Trabajadores del Azúcar y organizador de varias haciendas en Manapla. Fue matado el 13 de junio de 2005 por hombres armados no identificados que le dispararon mientras descansaba en su cabaña, matándolo instantáneamente. Antes de ser asesinado — según las declaraciones de su hija, Laura Batolina, ante la Comisión de Derechos Humanos (CHR) — había recibido amenazas de la RPA-ABB para que abandonara sus actividades sindicales en la NFSW de la región.
- 11) Antonio Pantonial, miembro de la Federación Nacional de los Trabajadores del Azúcar en Negros, fue matado el 6 de julio de 2005. Las circunstancias del asesinato de Pantonial son similares a las de otros organizadores o dirigentes de la NFSW matados antes que él.
- 12) Diosdado Fortuna, presidente del Sindicato de Empleados de Filipro de Nestlé Filipinas, que había conducido la huelga de los trabajadores desde el 14 de enero de 2002. Era también el presidente de la organización PAMANTIK-KMU y el presidente del partido Anakpawis en la región. Fue matado el 22 de septiembre de 2005 tras recibir dos tiros que le perforaron los pulmones. Antes de su muerte, había comunicado que estaba bajo vigilancia permanente desde el comienzo de la huelga. Era el segundo presidente del sindicato Nestlé que había sido matado durante la huelga de los trabajadores. Su predecesor, Meliton Roxas, había sido matado en 1989 delante de la línea de piquete. Fortuna había sido electo presidente del sindicato un año más tarde.
- 13) Victoria Samonte, 50 años, sexo femenino, presidenta del Sindicato de Empleados del Colegio Andrés Soriano, vicepresidenta de la sección regional KMU-CARAGA, fue matada el 30 de septiembre de 2005. Su participación activa en diferentes organizaciones como dirigente sindical de larga trayectoria era el único motivo posible para que fuese asesinada.
- 14) Ricardo Ramos, 47 años, sexo masculino, presidente del CATLU, fue matado el 25 de octubre de 2005, dentro de una cabaña de bambú, por hombres armados no identificados presuntamente conducidos por el sargento Castillo y el sargento de la Cruz de la séptima división de infantería, PA. Ramos, que era uno de los dirigentes de la huelga, fue matado cuando acababa de distribuir a los afiliados sindicales los salarios impagos que habían ganado durante la huelga.
- 15) Ramón Namuro, miembro del sindicato AJODOM-PISTON-KMU, fue matado el 15 de diciembre de 2005 por un miembro de la Guardia (grupo paramilitar) que quería tomar el control de la Terminal de «jeepney» dirigida por la asociación.
- 16) Federico de León, 53 años, conductor de triciclo, portavoz de la Confederación de Asociaciones de Operadores y Conductores de Bulacan (BCODA-PISTON-KMU) y presidente del partido Anakpawis de Bulacan. Murió de tres tiros disparados por un hombre y una mujer no identificados que se habían hecho pasar por pasajeros y habían pedido especialmente ser transportados por de León en la tarde de 26 de octubre de 2005. De León era un dirigente trabajador del sector de los transportes muy conocido, había participado activamente en acciones de protesta contra la subida de

los precios del combustible y con otras reglamentaciones gubernamentales que afectaban al funcionamiento de los triciclos en la zona.

- 17) Florante Collantes, ex presidente del Sindicato Ford Filipinas, que solía trabajar en la zona franca de exportación de Bataan, era uno de los organizadores de la Alianza de Trabajadores de la Región III-KMU y estaba asignado a la Hacienda Luisita y, al mismo tiempo, era coordinador del partido BAYAN MUNA en Camiling, Tarlac. Fue matado el 15 de octubre de 2005 mientras atendía su tienda minorista, por hombres armados que se hicieron pasar por clientes. Según su esposa, Adelia Simón-Collantes, era la segunda vez que intentaban matar a su marido. La primera, que había fallado, había sido en 1985 cuando aún se ocupaba de sindicarse a los trabajadores de la zona franca de exportación de Bataan. Su esposa hizo una declaración oral pero se negó cortésmente a hacer una declaración jurada, pues seguía viviendo en la misma casa donde su marido había sido asesinado.
- 18) Crisanto Teodoro, fue matado el 9 de marzo de 2006. Era el organizador anterior de la Asociación de Organizaciones Sindicales Democráticas – KMU, organizador de varias asociaciones de trabajadores del transporte en Bulacan y presidente de Bagong Alyansang Makaban – Malolos, Bulacan. Teodoro había sido una persona clave en muchas acciones de protesta llevadas a cabo por los trabajadores del transporte de la región de Bulacan contra los aumentos del precio del combustible.
- 19) Tirzo Cruz, miembro de la junta del ULWU, fue matado el 17 de marzo de 2006; recibió siete disparos.
- 20) Leodegario Punzal, organizador de los trabajadores del sector informal, de los sindicatos de trabajadores y de la comuna y, dirigente local del partido Anakpawis en Norzagaray, Bulacan, fue matado el 13 de septiembre de 2005 en su domicilio mientras hacía su trabajo de artista (fabricación de buques, carteles, camisetas, etc.). Recibió el segundo disparo cuando su madre lo abrazaba llorando. En su testimonio oral su madre, Máxima Punzal, 70 años de edad, testigo del hecho, afirmó que su hijo no tenía ningún enemigo personal conocido, sólo sabía que había ayudado a muchas personas de la comuna.
- 21) Rolando Mariano, sexo masculino, antiguo presidente del Sindicato de Trabajadores TARELCO 1, era un sindicalista activo y dirigente comunal de BAYAN MUNA en el momento de su asesinato, el 7 de octubre de 2005. Posteriormente su familia se mudó de Tarlac a un lugar desconocido de la ciudad de Manila. Por ese motivo había sido difícil obtener un testimonio escrito.
- 22) Dante Teatino, sindicalista de la empresa Schneider Packaging Corporations, en Kaybiga, ciudad de Kaloocan, fue matado, el 13 de septiembre de 2005, por guardias de seguridad que cumplían la orden de la dirección de disparar contra los trabajadores huelguistas que protestaban porque los salarios mínimos eran insuficientes.
- 23) Noel Daray, trabajador subcontratado en la empresa WL Food Inc., ciudad de Valenzuela, fue matado por los guardias de seguridad de la empresa mientras protestaba por haber sido despedido ilegalmente la noche del 25 de diciembre. Los testigos del hecho se negaron a prestar una declaración detallada por miedo a ser despedidos de su puesto de trabajo o ser matados.
- 24) Roberto Dela Cruz, 43 años, sexo masculino, antiguo conductor de la compañía de autobuses Tritran, era miembro de la junta de Sindicatos de Trabajadores de Tritran, vicepresidente de la Alyansa ng mga Manggagawa ng Bus Company (AMB) (Alianza de Conductores de Autobuses) y afiliado al partido Anakpawis. Fue matado de un tiro por motociclistas, en su restaurante, el 25 de enero de 2006. Antes de su muerte, había

sido perseguido por agentes militares y acusado de ayudar al Nuevo Ejército del Pueblo (NPA). Unos días antes de ser asesinado, Dela Cruz se presentó al Servicio de Inteligencia de las Fuerzas Armadas de Filipinas (ISAFP) para limpiar su expediente.

- 25) Paquito Díaz, 44 años, presidente regional de la Confederación para la Unidad, el Reconocimiento y el Progreso de los Funcionarios Públicos (COURAGE-EV) con base en Tacloban, Leyte, fue asesinado el 6 de julio de 2006. Había tenido una larga trayectoria en las luchas sindicales de varios organismos gubernamentales de la región.
- 26) Ronald Adrada, sexo masculino, KADAMAY-KMU, fue matado por la patrulla de la autopista de la Empresa Nacional de Construcción de Filipinas (PNCC) el 24 de septiembre de 2005, presuntamente por dedicarse a la venta ilegal.
- 27) Nilo Bayas, sexo masculino, vicepresidente de la Asociación de Fabricantes de Carbón de Bulacan y miembro del partido Anakpawis, fue matado el 17 de julio de 2005, presuntamente por miembros del ejército.
- 28) Albert Terradeno, presidente de la Asociación de Empleados del Departamento de la Reforma Agraria (DAR) en Abra y miembro de COURAGE, fue matado el 29 de noviembre de 2005. Terradeno era un conocido dirigente y organizador sindical de los funcionarios públicos.

La organización querellante adjunta más nombres de trabajadores, sindicalistas, organizadores y trabajadores del sector informal que presuntamente fueron matados por la Policía Nacional de Filipinas o miembros de las fuerzas armadas; cabe notar que ha sido muy difícil establecer los motivos.

- 1378.** La organización querellante, refiriéndose a la manera en que las víctimas fueron asesinadas, señala que el 98 por ciento recibió disparos de motociclistas que iban cubiertos por pasamontañas o cascos de protección. Las investigaciones iniciales revelaron que en la mayoría de los casos, antes de ser asesinadas, las víctimas habían sido vigiladas por presuntos elementos de las AFP o de la PNP.
- 1379.** La organización querellante indica también que, debido a la alarma que está causando este aumento de las violaciones de los derechos sindicales en el país, el Instituto Ecuménico de Educación e Investigación Obrera (EILER), el Centro para los Derechos Sindicales y Humanos (CTUHR) y la Alianza de Docentes Interesados (ACT) encabezaron una misión internacional de solidaridad obrera (ILSM) del 30 de abril al 8 de mayo de 2006, destinada a investigar el gran número de asesinatos y violaciones relacionados con el ejercicio de los derechos sindicales en el país. Treinta delegados internacionales de 12 países participaron en la ILSM y visitaron cuatro áreas del país, a saber, Luzón Central y Tagalog Meridional en la isla de Luzón, Negros en la isla de Visayas y el Valle de Compostela en la isla de Mindanao. Al final de la misión, los miembros de la ILSM, en la presentación pública de sus conclusiones declararon lo siguiente:

... la ILSM consideró alarmante y condenó el hecho de que el número de asesinatos ha aumentado sustancialmente bajo el mandato del gobierno Arroyo, que la «violación de los derechos laborales y humanos en Filipinas es sistemática y afecta a todo el país» y que «el aumento galopante de los ataques a los trabajadores busca crear una atmósfera de temor».

- 1380.** Del mismo modo, en un informe de Amnistía Internacional (AI) sobre los asesinatos políticos en Filipinas publicado en agosto de 2006 se concluía que «los ataques no son simplemente una serie de asesinatos criminales sin conexión entre sí, por el contrario, denotan un patrón de asesinatos con motivaciones políticas». AI expresó su grave preocupación por el hecho de que «los miembros de las fuerzas de seguridad pueden haber

tenido una participación directa en los asesinatos o haberlos tolerado, autorizado o haber sido cómplices en ellos», y recomendó que «... se llevaran a cabo investigaciones que permitieron detener, procesar, acusar y castigar a los autores» a fin de acabar con la cultura de la impunidad en el país.

- 1381.** Mientras tanto, en una carta con fecha de 11 de julio de 2006 enviada a la Presidenta de Filipinas para manifestar su preocupación, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) declaró que «la violación de los derechos sindicales y democráticos de los trabajadores y los dirigentes sindicales en su país es motivo de una preocupación muy grave y es objeto de atención por parte del movimiento sindical internacional». Se señalaba que «el número de asesinatos relacionados con cuestiones laborales en Filipinas pone a este país en una categoría similar a la de Colombia... Filipinas parece dirigirse rápidamente a ocupar el segundo lugar». Además de estos organismos internacionales, un número creciente de entidades internacionales, con inclusión de sindicatos, grupos de derechos humanos e iglesias, han expresado grave preocupación por el aumento exponencial de los asesinatos extrajudiciales y por el clima de impunidad que reina en Filipinas y han condenado los asesinatos y la complicidad o inacción del Gobierno respecto de esta campaña sistemática.
- 1382.** En un intento por atenuar las presiones y protestas internacionales, el Gobierno se vio obligado a crear un grupo de tareas, el Usig, y ulteriormente la Comisión MELO para examinar y resolver esos casos de asesinatos extrajudiciales. El público, en particular las víctimas, acogió con reservas la creación del grupo de tareas y de la Comisión, y de hecho cuestionó su integridad. Ambas entidades se componen de militares o de personalidades conocidas por ser aliados del Gobierno.
- 1383.** Hasta la fecha, no se ha capturado a ninguna de las personas que han perpetrado esos actos, a pesar de que hay fuertes indicios de que esos asesinatos, secuestros y desapariciones fueron obra ya sea de la policía, de los militares o de sus agentes. Algo aún pero es que los autores de esos actos tales como el mayor general Jovito Palparan «el carnicero», a quien se acusa de ser el autor intelectual de esos crímenes, ha recibido un sinnúmero de elogios por su «buen trabajo», lo cual ha reforzado todavía más la cultura de la impunidad.
- 1384. Secuestro y desaparición forzosa de dirigentes, miembros, organizadores y partidarios de sindicatos y de trabajadores informales cometidos por militares y policías.** Según la organización querellante, el CTUHR ha registrado 22 casos de secuestro y desaparición forzosa de las que han sido víctimas 52 sindicalistas y partidarios sindicales desde el 20 de enero de 2001 hasta el 30 de junio de 2006. El grueso de todos esos casos se dio en 2005 (ocho casos) y en 2006 (diez casos). Uno de los casos prominentes en 2005 fue la desaparición de Perseus Geogoni, un organizador de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW) en Negros. Geogoni fue visto por última vez la noche del 5 de diciembre de 2005 cuando se ocupaba de cuestiones sindicales en Bacolod City. Antes de su desaparición, informó que lo estaban siguiendo y que dos individuos no identificados habían hecho preguntas sospechosas sobre cómo localizarlo. Un militar declaró que un grupo de 30 miembros de las fuerzas de inteligencia dirigido por el teniente primero Clarence Garrido de la 11.ª división de infantería bajo la supervisión del comando de inteligencia militar de Visayas fue responsable del secuestro de Geogoni, quien sigue desaparecido hasta el día de hoy. Se cree que el motivo de su secuestro estaba relacionado con su trabajo como organizador sindical en zonas azucareras y en comunidades campesinas y con su participación en organizaciones progresistas críticas de las políticas gubernamentales contra el pueblo.
- 1385.** Sólo en 2006 los datos parciales recopilados por el CTUHR mostraron que había diez casos de secuestros que sumaban 57 víctimas. De las 33 víctimas, 11 seguían desaparecidas, una fue encontrada muerta y 21 fueron devueltas a sus familias, cuatro de

ellas a través de la PNP y se les atribuyeron cargos criminales falsificados. En el anexo II se reproducen en parte un resumen de las declaraciones recogidas y una lista de las víctimas proporcionadas por la organización querellante.

1386. Acoso, intimidación, caza de brujas y graves amenazas cometidos por los militares y por las fuerzas de la policía contra dirigentes, miembros, organizadores y partidarios de sindicatos y trabajadores informales. Según la organización querellante, el Gobierno, en connivencia con inversionistas extranjeros y capitalistas locales, dio inicio a una campaña de acoso, intimidación, caza de brujas y de graves amenazas contra dirigentes, miembros, organizadores, partidarios de los sindicatos y trabajadores informales. Desde el 1.º de enero de 2001 hasta el 30 de junio de 2006, el CTUHR ha registrado 81 casos de graves amenazas contra 16.276 trabajadores y trabajadores informales. Del mismo modo, durante el mismo período se registraron 114 casos de intimidación contra 13.454 trabajadores y trabajadores informales. El Gobierno, a través de los militares, ha incluido en su lista de presuntos terroristas y comunistas a dirigentes, miembros, organizadores y partidarios de los sindicatos y de organizaciones de trabajadores informales. Esta lista se está utilizando para justificar el acoso y la intimidación, los arrestos y las detenciones, y, a la postre, para encarcelarlos o ejecutarlos de manera sumaria. Los militares también utilizan esta lista para intimidar e instar a los miembros de los sindicatos para que se disocien de los dirigentes y los organizadores de su sindicato.

1387. En una conferencia de prensa organizada en Camp Vicente Lim el 4 de abril de 2001, el Director de la región IV de la Policía Nacional de Filipinas, Domingo Reyes, admitió que se habían puesto bajo vigilancia 94 fábricas en las que había sindicatos militantes afiliadas a Solidaridad de los Trabajadores de Tagalog Meridional, la Asociación de Trabajadores Sindicados de las Industrias de Producción en Cadena y la Agricultura (OLALIA-KMU) y la Alianza de Trabajadores en Laguna.

Algunos casos notables de amenazas graves son los siguientes:

- a) Angelina Ladera, 38 años, mujer, presidenta en ejercicio de la Alianza de Trabajadores de la región 3 (WAR 3) y ex presidenta del Sindicato de Trabajadores de la empresa International Wiring Services Corporation. Ladera está incluida en el orden de combate de los militares y figura entre las diez personas consideradas como una amenaza para la seguridad nacional y que han sido calificados como «enemigos del Estado» en una presentación en PowerPoint titulada «La trinidad de la guerra» distribuida por el comando de Luzón del Norte en enero de 2005.
- b) Romeo Legaspi, varón, presidente del Sindicato Lakas Manggagwa Nagkakaisa sa Honda (Fuerza Obrera Unida de la empresa Honda) y presidente nacional en ejercicio de OLALIA-KMU, al que está afiliado el sindicato de Honda. Desde octubre de 2005, Legaspi se ha visto obligado a no regresar a su casa y ha tenido que vivir trasladándose de un lugar a otro debido a las amenazas de muerte que ha recibido por su activa participación en actividades sindicales y comunitarias.
- c) Acoso y actividades de vigilancia de varios dirigentes y miembros sindicales del Sindicato de Trabajadores de Nestlé en Cabuyao, que incluían el seguimiento de los trabajadores en la zona de huelga, de sus actividades y de sus hogares y amenazas de arresto. Entre las personas que han hecho declaraciones juradas están Reynaldo B. Batites, miembro de la junta directiva del sindicato, Roberto L. Berrota Jr., delegado sindical, René A. Manalo, Ariel G. Legaspi y Noel T. Sánchez. En sus declaraciones juradas, declararon que estos casos de intimidación y acoso estaban relacionados con su activa participación en la huelga que llevaban a cabo los trabajadores de Nestlé Filipinas.

- d) Interrogatorio a varios dirigentes sindicales y miembros de NAMAOS en el pueblo de Compostela, en el Valle de Compostela. En distintas ocasiones, los dirigentes y los miembros sindicales fueron «invitados» a un interrogatorio que realizaron miembros del Equipo Especial de Operaciones del 36.º batallón de infantería del ejército de Filipinas bajo el mando del mayor/sargento Alexander Iscarten. Los militares acusan a NAMAOS de contar con el apoyo del NPA, de que todos los miembros del NAMAOS son miembros del NPA y de que las cotizaciones mensuales sindicales son donadas como apoyo al NPA.
- e) Vicente Barrios, varón, presidente de Trabajadores Unidos de la empresa Suyapa Farms (NAMASUFA) — fue convocado por los militares en varias ocasiones en septiembre de 2005. Los militares acusaban a NAMASUFA de estar dirigido por rebeldes del NPA y acusaron a Barrios de ser un organizador del NPA. La empresa recurrió a los militares para interferir en las acciones concertadas del sindicato destinadas a ventilar las quejas de los trabajadores. Barrios ha recibido varias advertencias sobre una supuesta trama para matarlo debido a sus actividades sindicales.
- f) Sindicato de Trabajadores de Console Farm en San Miguel, Bulacan. Un acoso continuo de los militares contra los miembros y los dirigentes sindicales que incluía: coacciones para que se retiraran de su federación sindical, la Asociación de Organizaciones de Trabajadores Nacionalistas y Genuinos (ANGLO-KMU), una auditoría de los libros de contabilidad del sindicato, una estrecha vigilancia de los movimientos de los trabajadores, calificar de terroristas, comunistas y simpatizantes del NPA a los organizadores y dirigentes sindicales que participan en las manifestaciones de protestas legítimas. Los militares reunieron en dos ocasiones a los trabajadores dentro de la empresa en 2005.
- g) NAMASUFA, Sindicato de Trabajadores de la planta de embalaje 90 de la empresa Fresh Banana Agricultural Corporation, situada en Purok 4, Barangay Siocon, Compostela, Valle de Compostela. Los militares, bajo el mando del 28.º batallón de infantería del ejército de Filipinas, convocaron una reunión con los trabajadores el 16 de agosto de 2005. Los militares les dijeron que no constituyeran sindicatos porque de otro modo el negocio tendría que cerrar y sus familias no podrían encontrar empleo por el hecho de ser sindicalistas. A los miembros de los sindicatos también se les tachó de rebeldes y se les dijo que se dieran de baja pues de otro modo serían vigilados y convocados para una investigación.
- h) Trabajadores Unidos de San José (NAMASAN), que es el Sindicato de Trabajadores de la planta de embalaje 95 de la empresa Fresh Banana Agricultural Corporation, situada en Barangay, San José, Compostela. Los militares llevaron a cabo una reunión con unos 160 trabajadores el 21 de agosto de 2005. Se dijo a los trabajadores que no participaran en el sindicato porque de otro modo la planta tendría que cerrar; las familias no encontrarían empleo debido a su participación en el movimiento sindical; se dijo también que los miembros del KMU eran satanistas y rebeldes y que podían constituir un sindicato, pero no afiliarse al KMU.
- i) Acoso de los trabajadores de la planta de embalaje 92 de la empresa Fresh Banana Agricultural Corporation, situada en Barangay Nueva Alegría, Compostela. Los militares convocaron una reunión con más de 100 trabajadores el 18 de agosto de 2005. Los militares les dijeron que habían sido convocados a la reunión porque estaban constituyendo un sindicato, y que el sindicato al que habían pedido asistencia — NAMAOS — estaba compuesto por rebeldes y que NAMAOS y KMU eran falsos sindicatos.

- j) Vigilancia de los abogados laboristas pertenecientes al Centro de Asistencia Pro-Trabajo (PLACE). El 6 de octubre de 2006, el soldado primero (Pfc) Rommel Felipe Santiago, oficial de inteligencia del ejército de Filipinas admitió haber hecho un trabajo de vigilancia después de que fue aprehendido por guardias de seguridad de la empresa Food Terminal Inc. (FTI) cuando estaba siguiendo a un grupo de dirigentes sindicales desde los locales del sindicato hasta FTI. Los hechos fueron consignados en un registro en la comisaría de policía de Taguig, pero el soldado primero Santiago fue liberado posteriormente después de que un inspector general no identificado llamara a la policía de Taguig y declarara que Santiago era un «oficial en servicio». En el momento de redactarse el presente documento, un grupo de hombres distribuido en varios vehículos sigue vigilando los locales del sindicato, que frecuentan principalmente militantes y sindicatos independientes.

1388. Militarización de lugares de trabajo mediante el establecimiento de destacamentos militares y/o el despliegue de policías y militares en empresas en huelga o en las que existe un conflicto de trabajo entre la dirección y los trabajadores y en las que se considera que los sindicatos existentes o los que están por constituirse son progresistas o militantes. La organización querellante alega que, como parte del objetivo del Gobierno de mantener la «paz laboral», se están estableciendo destacamentos militares y/o elementos militares en empresas en huelga o en las que hay una presencia de sindicatos militantes. Estos destacamentos están acostumbrados a dispersar de manera violenta las huelgas y acciones de protesta legítimas de los trabajadores y a «salvaguardar» las empresas de la perturbación de «elementos perjudiciales». Incluso después de haber dispersado una huelga, los destacamentos militares permanecen en sus lugares para garantizar que no vuelva a producirse otra huelga similar en un breve período de tiempo, para acosar e intimidar a los trabajadores y al final aplastar al sindicato de trabajadores.

1389. La presencia e intervención directa de los militares y de la policía en los conflictos laborales es una práctica cada vez más común. La presencia de miembros de las fuerzas regionales de acción especial, del grupo móvil de la PNP, y del equipo de asalto de armas especiales (SWAT) con la indumentaria completa de combate se ha convertido en algo muy común en las empresas de Tagalog Meridional y de Luzón Central, dos de las áreas industriales del país en las que se concentran más inversionistas extranjeros. En Nestlé Cabuyao, los militares han mantenido operaciones dentro de la fábrica desde 2002 hasta el presente.

1390. Algunos de los casos registrados de militarización son los siguientes:

- a) Sindicato de Trabajadores de Console Farm en San Miguel, Bulacan — Los militares han obligado a los trabajadores a hacerse miembros del sistema de defensa Barangay (BDS), una unidad paramilitar supuestamente establecida para mantener la paz y el orden en el área. Como miembros del BDS, los trabajadores tienen la obligación de realizar todos los días dos horas tareas militares mediante un sistema de rotación. Negarse a ello equivale a ser tratado de terrorista o de comunista o de figurar en la lista del orden de batalla de los militares.
- b) Sindicato de Trabajadores de Robina Farms — Los militares han establecido un destacamento en Robina Farms, han llevado a cabo un censo militar, registrado el área con la indumentaria de combate completa y han acosado a miembros de los sindicatos, a los cuales han pedido que se den de baja de Kilusang Mayo Uno, el sindicato de ese centro. Los trabajadores temen por sus vidas y los dirigentes sindicales temen incluso ir a sus casas.
- c) En el Valle de Compostela, los miembros del 28.º batallón de infantería celebraron asambleas dentro de las plantas de embalaje de la empresa Fresh Banana Plantation.

Estas reuniones convocadas por militares coincidieron con el establecimiento de sindicatos en las plantas de embalaje 95, 90 y 92.

- d) NAMASAN, Sindicato de Trabajadores de San José — Militares del 28.º batallón de infantería llevaron a cabo una reunión con los trabajadores dentro de la planta de embalaje 95 y dijeron a los trabajadores que se abstuvieran de participar en el sindicato y sobre todo en el KMU. Cuando los trabajadores les preguntaron quiénes los habían contratado para llevar a cabo la reunión, los soldados contestaron que esa tarea formaba parte de sus facultades.
- e) En el NAMAOS, los dirigentes fueron seguidos tras la conclusión de su convenio colectivo y, el 14 de noviembre de 2004, los soldados registraron la oficina de NAMAOS en medio de la noche y pusieron carteles que describían al KMU como el diablo y advirtieron a los trabajadores «que no se dejaran utilizar por comunistas».
- f) En la empresa de propiedad japonesa Sun Ever Lighs en Santa Rosa, Laguna, miembros del equipo de asalto de armas especiales (SWAG) fueron desplegados para manejar la línea de producción y mantener vigilados a los dirigentes sindicales del sindicato recién formado. Esto ocurrió durante el período en el que el sindicato se estaba preparando para una elección de certificación.

1391. Arresto y detención de dirigentes, miembros, organizadores y partidarios de sindicatos y trabajadores informales debido a su participación activa en actividades económicas y políticas de los sindicatos y de las asociaciones de trabajadores informales. La organización querellante alega lo siguiente:

- a) Arresto y detención ilegal del representante Crispin Beltran, presidente emérito del KMU y representante de la lista del partido Anakpawis — Beltrán fue secuestrado y arrestado en Bulacan el 25 de febrero de 2006, un día después de que la Presidenta de Filipinas declarara el estado de emergencia. Fue arrestado sobre la base de cargos falsificados que databan de 20 años antes y que ya habían sido resueltos en tribunales de Filipinas. Ulteriormente, el Gobierno, a través del Departamento de Justicia, implicó a Beltrán en intentos fallidos para derrocar el Gobierno. Sigue bajo detención en el hospital debido a su débil estado de salud.
- b) Arresto y detención de cinco miembros de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW-KMU) y de dos más el 30 de septiembre de 2005 cerca del destacamento de la compañía Alpha del 12.º batallón de infantería en Carminawan, Kabankalan City, Negros Occidental. Los militares acusaron a las personas arrestadas de ser dirigentes de alto rango del Partido Comunista de Filipinas y del Nuevo Ejército del Pueblo (CPP/NPA).

1392. Por último, la organización querellante indica que, si bien la mayoría de las víctimas y de sus familias estaban reacias a dar testimonio por escrito y/o hacer declaraciones juradas, por temor a ser acosados, adjunta los informes de investigación de la Misión Internacional de Solidaridad Obrera (ILSM) que se realizó del 30 de abril al 8 de mayo de 2006, así como varios documentos de información, testimonios jurados, informes, recortes de periódico, fotografías y otros documentos como parte de las pruebas que pueden aportar más luz a la queja.

B. Respuesta del Gobierno

1393. En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2007, el Gobierno indicó que la Presidenta de Filipinas constituyó una comisión independiente para resolver los asesinatos de trabajadores de los medios de información y de activistas (Comisión Melo), que estuvo

presidida por el juez ya jubilado del Tribunal Supremo de Filipinas, Sr. Josep A. R. Melo, e integrada por los siguientes miembros: el director Mantaring (Oficina Nacional de Investigación); Jovencito R. Zuno (fiscal jefe del Estado); Nella I. Gonzales (rector, Universidad de Filipinas); y el reverendo Juan De Dios M. Pueblos, D. D. (obispo católico de Butuan). El informe de esta Comisión se presentó el 30 de enero de 2007 y se publicó el 22 de febrero de 2007.

1394. El Gobierno considera importante señalar que la organización querellante (KMU) se negó a participar en los trabajos de la Comisión Melo y en su lugar decidió presentar esta queja.

1395. La Comisión Melo concluyó en su informe que:

A partir de las pruebas reunidas y del estudio exhaustivo de las mismas, la Comisión llega a la conclusión de que no hay pruebas directas sino sólo circunstanciales que vinculan algunos elementos del ejército con los asesinatos. No existe ninguna política oficial o sancionada por el ejército o sus superiores civiles que permita recurrir a lo que otros países denominan eufemísticamente «procedimientos alternativos», o lo que es lo mismo, liquidaciones. Sin embargo, existen sin duda pruebas que hacen sospechar que algunos elementos y personalidades de las fuerzas armadas ... son responsables de un número indeterminado de asesinatos, por haber autorizado, tolerado e incluso alentado dichos asesinatos.

[...]

... debido a la falta de cooperación de los grupos activistas, no se han presentado suficientes pruebas ante la Comisión para que pueda determinar y finalmente recomendar el enjuiciamiento de las personas que son en última instancia responsables de los asesinatos. No se ha identificado a ninguna persona, entidad o interés concretos tras los asesinatos. Asimismo, no se lleva una cuenta definitiva del número real de asesinatos de activistas. Incluso las cifras de Karapatan y Amnistía Internacional difieren enormemente.

[...]

En cualquier caso, es necesario realizar una investigación más exhaustiva de los numerosos asesinatos, lo que incluye la obtención de amplias pruebas, para poder enjuiciar debidamente a los responsables directos. En ese sentido, serían indispensables los testimonios de testigos y la presentación de pruebas por parte de las víctimas y de sus familias y colegas.

1396. A continuación, la Comisión formuló las siguientes recomendaciones:

1. **Voluntad política** – «se insta a que la Presidenta reitere de la forma más contundente posible su determinación y firme resolución de poner freno al mismo... el Gobierno debe condenar de forma sistemática y a todos los niveles los asesinatos políticos. La Presidenta y todos los departamentos del Gobierno deberían dejar claro a todos los miembros de la policía y de las fuerzas armadas que en ninguna circunstancia se tolerarán las ejecuciones extrajudiciales».
2. **Investigación** – «la investigación debería estar a cargo de un órgano u organismo independiente de las fuerzas armadas... dicho organismo civil de investigación debería ... controlar su propio presupuesto, estar dotado de personal formado en las labores de investigación y control de la aplicación, estar autorizado para ejecutar órdenes judiciales y realizar arrestos, estar dotado de la tecnología adecuada...».
3. **Acusación** – «el Departamento de Justicia debe constituir un equipo especial de fiscales competentes y bien formados que se ocupe del juicio de dichos casos. Asimismo, el Departamento de Justicia debería solicitar al Tribunal Supremo que designe tribunales especiales para conocer y enjuiciar dichas causas».
4. **Protección de testigos** – el Gobierno debe conceder máxima prioridad a la mejora, el fortalecimiento y la financiación del Programa de Protección de Testigos».
5. **Legislación especial que prevea una responsabilidad de mando absoluta** – «La Presidenta debería proponer una legislación en virtud de la cual los mandos de la policía,

de las fuerzas armadas y otros funcionarios gubernamentales deben asumir la responsabilidad absoluta de las ejecuciones extrajudiciales y otros delitos cometidos por el personal que se encuentre bajo su mando, control o autoridad».

6. **Orientación y formación adecuadas de las fuerzas de seguridad** – «se debería alentar y apoyar a las fuerzas armadas de Filipinas a que organicen seminarios intensivos y proporcionen orientación o formación a los oficiales de medio a alto rango a fin de que tomen conciencia de las doctrinas existentes de responsabilidad del mando y las ramificaciones derivadas».

1397. A raíz del informe, la Presidenta dio las siguientes instrucciones:

- 1) Pidió a la Comisión Melo que continuara su labor y presentara informes complementarios de forma periódica (aclarando así que la labor de la Comisión Melo todavía no estaba ultimada).
- 2) Dio instrucciones al Departamento de Asuntos Exteriores para que presentara una propuesta formal a la Unión Europea, Finlandia, España y Suecia con miras a enviar investigadores para prestar asistencia a la Comisión Melo.
- 3) Ordenó a los Departamentos de Justicia y Defensa Nacional a que se coordinaran con la Comisión de Derechos Humanos para la constitución de un órgano conjunto de investigación a fin de profundizar más en la cuestión de la implicación del personal militar en los asesinatos no esclarecidos, presentar los cargos correspondientes y enjuiciar a los culpables.
- 4) Ordenó al Departamento de Justicia que ampliara el Programa de Protección de Testigos para que se aplique a todos los testigos de asesinatos no esclarecidos de carácter ideológico/político.
- 5) Solicitó al Tribunal Supremo que estableciera tribunales especiales para enjuiciar las causas que entrañen asesinatos no esclarecidos de carácter ideológico/político.

1398. Desde entonces, el Tribunal Supremo ha respondido designando, por orden administrativa núm. 25-2007, a 99 tribunales regionales del país para que actúen como tribunales especiales encargados de resolver o de fallar las causas de ejecución extrajudiciales. La orden administrativa núm. 25-2007 requería que los tribunales especiales dieran prioridad a las causas en las que estuviesen implicados activistas y personal de los medios de comunicación; ordenaba un juicio continuo que finalizaría en el plazo de 60 días contado a partir del inicio de los procedimientos judiciales y requería que se pronunciara una sentencia en el plazo de 30 días a partir de la fecha en que el caso se sometía a decisión; y prohibía la presentación de peticiones de prórroga o de otras excepciones dilatorias.

1399. De este resumen de acontecimientos recientes lo primero que se desprende es que todavía queda mucho por hacer para lograr resultados definitivos en lo que respecta a los asesinatos no esclarecidos, en general, y a las violaciones de los derechos sindicales, en particular. En este sentido, se están adoptando medidas en relación con el asesinato de activistas, incluidos los que figuran en la queja de la KMU.

1400. El Gobierno informa al Comité de Libertad Sindical de que:

- 1) Es prematuro considerar la presente queja, sobre la base de los alegatos generales y no probados de la organización querellante, que no presenta indicios racionales de que el Gobierno haya violado los derechos sindicales de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. La carga de la prueba corresponde a la organización querellante y en ausencia de pruebas que justifiquen la existencia de indicios de delito, la queja debería desestimarse.

- 2) La organización querellante está intentando que su causa sea tratada en un foro más favorable en el que espera obtener la máxima publicidad. El Gobierno señala a la atención del Comité que el foro local, esto es, los procedimientos internos de investigación de Filipinas, debería tener prioridad cuando está claro que se puede recurrir a tal foro, antes de que el Comité reconozca oficialmente que una queja es válida para someterla a la investigación de la OIT. Asimismo, el Gobierno señala a la atención del Comité que la organización querellante, la KMU, se negó a presentarse ante la Comisión Melo, instituida por el Gobierno de Filipinas, para probar sus alegatos.
- 3) Filipinas se viene enfrentando desde hace 60 años a problemas de insurgencia que se han visto agravados por el terrorismo mundial en los últimos veinte años. El Gobierno invita al Comité a que reconozca que la organización querellante, la KMU, es un brazo del movimiento insurgente — el CPP/NPA — y declara que deberían distinguirse las actividades sindicales legítimas que pueden beneficiarse plenamente de la protección de la OIT de las actividades subversivas que infringen el derecho filipino, y que no responden a los parámetros definidos en los convenios de la OIT que se alega se han violado.
- 4) Al considerar una queja, el Comité debería tener en cuenta no sólo los alegatos de la organización querellante sino también el historial general que la OIT tiene del Gobierno contra el que se presenta la queja. En opinión del Gobierno de Filipinas, se deberían tener en cuenta los antecedentes del país en materia de ratificación y participación activa, su situación laboral general, y los comentarios de las oficinas de la OIT en el país.
- 5) En suma, el Gobierno nunca ha tenido ni tiene ahora la intención de suprimir los derechos sindicales; de ningún modo aprobará o tolerará que la policía y el ejército violen dichos derechos.

1401. En cuanto a la organización querellante, la KMU, el Gobierno indica que la KMU es una central sindical que se creó en 1980. No está registrada ante el Gobierno de Filipinas, pero ha estado funcionando libremente durante los últimos 27 años. Está vinculada a 11 federaciones, dos organizaciones colectivas y cuenta con 300.000 trabajadores afiliados. La KMU fue creada por Felixberto Olalia. El hijo de Felixberto, Rolando, lo sucedió a la cabeza de la KMU. Tras la muerte de Rolando, la dirección de la KMU pasó a Crispin Beltran. Tras escaparse de prisión a principios del decenio de 1980, Crispin Beltran se alistó en el Nuevo Ejército del Pueblo (NPA). Más tarde fue cofundador del partido ng Bayan (PnB), Bagong Alyansa ng mga Makabayan (BAYAN), del partido Bayan Muna y, recientemente, del Anakpawis al que representa actualmente en el Congreso. En este sentido, el Gobierno señala que, según la organización querellante, los sindicatos de la KMU se encargaban, entre otras tareas, de la organización y el fortalecimiento del Anakpawis y muchos dirigentes de la KMU a nivel local, regional y nacional aceptaron responsabilidades clave en el partido político a fin de elevar el sindicalismo a nuevas cimas. El Gobierno añade que BAYAN y Anakpawis son organizaciones políticas con tendencias izquierdistas que están asociadas al CPP/NPA y al Frente Democrático Nacional (NDF). De hecho, la KMU tiene una orientación marxista-leninista-maoísta similar a la del CPP/NPA y del NDF, y el NPA cuenta en sus filas con miembros de la KMU.

1402. Filipinas tiene que hacer frente a la insurgencia de mayor duración de Asia en donde el NPA muestra una ventaja táctica de 10 a 1, con el apoyo de los trabajadores, sobre las fuerzas armadas. Se ha determinado que los asesinatos de Col Rowe y de los miembros del Congreso, Sres. Rodolfo Aguinaldo y Marcial Punzalan Jr., fueron perpetrados por el NPA. También es el autor de purgas internas, de ejecuciones sumarias de sus miembros, y de los campos de exterminio descubiertos en Misamis Occidental que nos recuerdan al

régimen de Pol Pot. Ha establecido un gobierno paralelo que impone sus propios impuestos, injiere en las elecciones, y acosa a los trabajadores que rechazan las ideologías y huelgas inspiradas del exterior.

- 1403.** En agosto de 2002, los Estados Unidos y la Unión Europea inscribieron al NPA y al CPP en la lista de organizaciones terroristas. Esto dio lugar a la retirada masiva del apoyo financiero extranjero a organizaciones con tendencias izquierdistas y a sindicatos afiliados. Desde el 9 de agosto de 2002 hasta nuestros días, el NPA ha estado asediado por discordias internas, represalias de enemigos privados, presiones internacionales y campañas exitosas de las fuerzas armadas. La lucha contra el terrorismo continúa. Al mismo tiempo, el Gobierno de Filipinas garantiza la plena observancia de la Declaración Constitucional de Derechos. La Presidenta condena, de hecho, la avalancha de ejecuciones extrajudiciales en los más duros términos y es por ello que se están celebrando audiencias públicas del Congreso y de comisiones especiales para identificar a los culpables.
- 1404.** En cuanto al historial de relaciones laborales de Filipinas, el Gobierno indica que Filipinas ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98. De hecho, Filipinas fue el undécimo país del mundo y el cuarto país fuera de Europa en ratificar ambos Convenios. La Constitución de Filipinas, de 1987, prevé explícitamente que los trabajadores tendrán derecho a constituir sus propias organizaciones, a la negociación colectiva y a organizar huelgas y participar en actividades concertadas.
- 1405.** El Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas registró 260 huelgas en 1981, que representaron un 66 por ciento más que el anterior récord de 157 huelgas registrado en 1971. La cifra de 1981 se elevó a 282 en 1984, a 371 en 1985 y a 581, esto es, una nueva huelga cada 15 horas, en 1986. Ese mismo año (1986) el número de sindicatos registrados en Filipinas superó los 2.000, en 1988 los 3.000, en 1990 los 4.000 y desde entonces su número no cesó de aumentar. En estas circunstancias, la organización querellante se expandió y aumentó el número de afiliados a 300.000 trabajadores, como se afirma en la queja. El número de afiliados de la organización no habría alcanzado el nivel actual de haber habido una intención activa de suprimirla e impedir sus actividades legítimas.
- 1406.** En los últimos dos meses de 2007, sólo se han notificado 61 avisos de huelga. De ellos, el Departamento de Trabajo asumió la jurisdicción de un caso y certificó otro a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para proceder a un arbitraje obligatorio. Algunos de estos casos se resolvieron mediante la conciliación. Sólo un aviso de huelga desembocó en huelga. Estos datos son motivo de orgullo para el Gobierno y los inversores han tomado buena nota al respecto. Sería muy injusto para el Gobierno que estos logros se vieran debilitados por una queja prematura basada en alegatos infundados de violaciones de los principios que defiende la OIT.
- 1407.** Quizá la fuente de información más fiable para el Comité sea la propia Oficina Subregional de la OIT en Filipinas. El Gobierno recomienda que, aunque sólo sea sobre la cuestión de la situación global del trabajo en general y del sindicalismo en particular, el Comité solicite información a la Oficina Subregional que es la que se encuentra en mejores condiciones para dar fe de los esfuerzos realizados por el Gobierno de Filipinas, no sólo en lo que respecta al sindicalismo sino también al trabajo decente, el trabajo infantil y otros ámbitos de intervención de la OIT.
- 1408.** En cuanto a los alegatos sobre el presidente de la KMU, Crispin Beltran, y otros siete dirigentes y miembros de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW-KMU) que habían sido detenidos sin mandamiento judicial en Bulacan el 25 de febrero de 2006, un día después de que la Presidenta Arroyo declarara el estado de emergencia, el Gobierno indica que Beltran había sido arrestado en virtud de una orden de búsqueda y captura. Sigue sin fundamentarse el alegato de que se habían anulado las acusaciones

anteriores contra Beltran dado que la KMU no ha presentado ninguna prueba al respecto. Además, los cargos por los que el Sr. Beltran fue arrestado no tienen que ver con las actividades sindicales, sino que se refieren a acusaciones de rebelión. Es muy significativo que el Gobierno implicara más tarde al Sr. Beltran en los intentos fallidos de derrocar al Gobierno; actualmente se encuentra en detención hospitalaria por problemas de salud.

- 1409.** Un examen de la queja y de los documentos adjuntos presentados por la KMU mostraría también la falta de vínculo existente entre el arresto y la detención de los miembros de NFSW y las actividades sindicales. Los miembros/dirigentes de la NFSW fueron arrestados, el 30 de septiembre 2005, cerca del destacamento de la Compañía Alpha del 12 Batallón de Infantería en Camingawan, Ciudad de Kabankalan, provincia de Negros Occidental, tras haber sido acusados de ocupar altos cargos en el Partido Comunista de Filipinas y el Nuevo Ejército del Pueblo (CPP/NPA). Nos adelantamos a señalar estos casos porque muestran las características principales de la queja presentada por la KMU. Los alegatos son contundentes pero las pruebas que los corroboran son escasas o inexistentes, en particular en lo que respecta a los alegatos y pruebas de violación de actividades sindicales.
- 1410.** En cuanto al caso de la Hacienda Luisita, los alegatos de la KMU conforme a los cuales las fuerzas del orden dispararon y mataron a Jesús Laza, Jun David, Adriano Caballero, Jhaivie Basilio, Jaime Pastidio, Juancho Sánchez y Jessie Valdez en el momento álgido de la disolución de la huelga y cuando las fuerzas policiales y el ejército estaban aplicando la orden de asunción de jurisdicción (AJO) emitida por el Secretario de Trabajo, el Gobierno indica que se celebraron audiencias del Congreso sobre el incidente y que las Comisiones del Congreso de Derechos Humanos, Trabajo y Empleo y Agricultura llegaron a la conclusión de que en parte se habían cometido violaciones de los derechos humanos contra los trabajadores en huelga de la Hacienda Luisita.
- 1411.** Sin embargo, el Gobierno insiste en que el caso de la Hacienda Luisita no era simplemente un caso en el que había habido una intervención policial contra los huelguistas. Se tiene constancia de que la disolución de la huelga no se produjo inmediatamente después de que comenzara sino varios días después; había signos claros de provocación por parte de los huelguistas que obligaron a la policía y al ejército a aplicar por la fuerza la orden del Departamento de Trabajo y Empleo de reanudar la actividad laboral. Sin duda, los huelguistas y sobre todo los dirigentes sindicales podían haber contribuido a la solución pacífica del conflicto si hubiesen cumplido las órdenes legales emitidas por la autoridad legítimamente constituida, esto es, la AJO emitida por el Secretario de Trabajo. Si los huelguistas hubieran reanudado sus actividades laborales como se había ordenado, el incidente de la Hacienda Luisita no habría causado la muerte y lesiones de los trabajadores.
- 1412.** El ejercicio del derecho de huelga entraña la obligación correlativa de observar las limitaciones impuestas por la ley, especialmente aquellas que son esenciales para el mantenimiento de la paz y el orden de la comunidad. De conformidad con la legislación de Filipinas, una huelga no debería dar lugar a la obstrucción del acceso a la empresa y, cuando los huelguistas infringen esta limitación reconocida por ley, puede ser necesario hacer intervenir a los agentes de las fuerzas del orden o solicitar su asistencia. En el contexto de la huelga de la Hacienda Luisita, los excesos cometidos por los huelguistas al obstruir el acceso al lugar de trabajo dictaron la intervención de los agentes de las fuerzas del orden cuya misión es mantener en todo momento la paz y el orden. Así, no se trata de un derecho absoluto sino que acaba allí donde empiezan los derechos de los demás.
- 1413.** Si de verdad las fuerzas del orden se extralimitaron en el ejercicio de su autoridad más de lo requerido o exigido por la situación, la legislación dispone de recursos para solucionar esta situación; el incidente no daba pie a que se concluyera que hubo violación de los derechos sindicales por una de las partes contratantes en los convenios. Lo que ocurrió en

la Hacienda Luisita es un caso aislado en el que concurrieron circunstancias anormales; fue una desviación del curso normal de las cosas. De ningún modo es indicativo de un plan del Gobierno o de un intento premeditado de suprimir los derechos sindicales.

- 1414.** En cuanto a los alegatos sobre los asesinatos y otras acciones llevadas a cabo contra activistas, el Gobierno responde que en la queja de la KMU no se señaló ninguna prueba directa en los casos citados que indicara que la policía y el ejército eran efectivamente los autores de los asesinatos y de otras acciones cometidas contra los dirigentes y los miembros de la KMU. *En la queja tampoco se afirma de forma categórica de qué manera se violaron los convenios citados de la OIT.* En el mejor de los casos, el vínculo con la policía y el ejército parece ser meramente circunstancial, conclusión a la que llegó la propia Comisión Melo en su informe inicial. Es obvio que implicar a la policía y al ejército en los asesinatos sin presentar pruebas supone una simple conjetura o especulación. Desgraciadamente, esta es la forma en que la KMU formuló en general sus alegatos vinculando al ejército y la policía en los actos que son objeto de la queja. En algunos casos, la supuesta vigilancia no probada de la policía o el ejército inmediatamente antes de los asesinatos bastó para establecer un vínculo con la policía o el ejército. Por supuesto, tendrían que presentarse otro tipo de alegatos ante el Comité de Libertad Sindical para que se dé el debido curso a una queja por violación.
- 1415.** En cuanto a los alegatos relativos a la desaparición de Perseus Geagoni, el Gobierno hace hincapié en la ausencia de pruebas que indiquen que hubo una responsabilidad del ejército. La supuesta participación del ejército se fundamenta simplemente en el *testimonio indirecto de que un militar reveló que un grupo de 30 agentes del servicio de inteligencia fueron responsables de la desaparición de Geagoni.* Este alegato tiene poco peso para fundamentar la supuesta implicación del ejército. Lo mismo se puede aplicar al caso de Ronald Intal.
- 1416.** En el caso de Nenita Labordio, Dante Teotino, Noel Daray y Ronald Andrade, la queja y documentos adjuntos presentados por la KMU muestran que en realidad los autores de los asesinatos fueron personas privadas; por consiguiente, no hubo claramente participación militar ni policial en estos casos.
- 1417.** En los casos de Antonio Pantonial, Victoria Samonte, Federico de Leon, Crisanto Teodoro, Tirso Cruz, Leodogario Punzal, Rolando Mariano y Albert Terradeno, la organización querellante, la KMU, no presentó ni siquiera una circunstancia que indicara la participación de la policía y del ejército en los asesinatos. Lo único que quedó claro en estos casos fue que las víctimas eran ya sea dirigentes y miembros de la KMU o trabajadores que participaban en actividades sindicales, ni más ni menos. No hubo ni siquiera un alegato de que fueran asesinados por actividades sindicales específicas.
- 1418.** En cuanto al padre William Tadena, sacerdote, y a Abelardo Ladera, concejal local, que supuestamente fueron víctimas de la represión sindical, y eran conocidos defensores de los trabajadores de Hacienda Luisita, es muy revelador que la organización querellante (KMU) ni siquiera alegara y mucho menos mencionara pruebas de la participación militar o policial en estos asesinatos.
- 1419.** En los casos de Ramón Namuro y Nilo Bayas, la organización querellante (KMU) alegó, además de su afiliación a la KMU, que fueron asesinados por miembros de un grupo paramilitar y el ejército, respectivamente. Aparte de este argumento vacío e interesado, la organización querellante no proporciona ningún dato ni detalles de cómo el ejército pudo haber estado implicado en estos casos.
- 1420.** Samuel Bandilla, miembro de Anakpawis, murió supuestamente atropellado por un motociclista. Aparte del supuesto vínculo del motociclista con el ejército, la organización

querellante no alegó específicamente la implicación de los militares o de la policía en el asesinato.

- 1421.** En cuanto a los asesinatos en los que supuestamente participó el ejército: 1) Felipe Lapa, presidente del Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Milagrosa (NAFLU-KMU); 2) Angelito Mabansag, miembro de una organización de pobres urbanos afiliada a la KMU; 3) Edwin Bargamento, miembro del comité ejecutivo regional de la Federación Nacional de Trabajadores del Azúcar (NFSW-KMU); 4) Mario Fernández, organizador de la NFSW; 5) Manuel Bartolina, presidente de la NFSW y organizador en varias haciendas de Manapla, Negros Occidental; 6) Diosdado Fortuna, presidente del Sindicato de Trabajadores Filipino en Nestlé Filipinas; 7) Ricardo Ramos, Central Azucarera del Sindicato Tarlac (CATLU); 8) Roberto de la Cruz, miembro del comité del Sindicato de Trabajadores de Tritran y miembro de Anakpawis, así como otros 35 casos de asesinato que la organización querellante, sin indicar los motivos, alega que perpetraron la policía y el ejército, el Gobierno señala que una característica común de los alegatos presentados acerca de estos casos es que los documentos justificativos son en su mayor parte narraciones de la KARAPATAN o de la Misión Internacional de Solidaridad Obrera de Filipinas, u otras organizaciones relacionadas con los círculos activistas de la KMU. Asimismo, contienen narraciones que no constituyen pruebas suficientes que se sustentan en investigaciones oficiales o judiciales relativas a la implicación del ejército o de la policía en los asesinatos o las violaciones de los derechos sindicales. A título ilustrativo, los alegatos presentados por la KMU sobre los vínculos militares, las presiones o amenazas que precedieron a los asesinatos deben sustentarse en pruebas justificativas concluyentes, lo que no es, ni de lejos, el caso de los documentos interesados que adjunta a la queja la KMU. En otras palabras, se debe presentar, al menos, alguna prueba de los alegatos que se formulan. Además, estas organizaciones que proporcionaron los documentos de información en los que se basaron los alegatos de la KMU fueron las mismas entidades que no participaron en la Comisión Melo a pesar de que se les invitó públicamente a que lo hicieran. El Gobierno declara que en estas circunstancias no deberían retenerse los alegatos de violación de los derechos sindicales de conformidad con los convenios.
- 1422.** En lo que respecta a los supuestos secuestros y desapariciones forzadas, el Gobierno indica que, de los propios alegatos de la KMU se desprende que víctimas como Armando Leabres, Francis Noel Desacula, Rogelio Concepcion y Leopoldo Ancheta fueron secuestrados por militares *sospechosos*. De nuevo, la participación del ejército en estos casos no es más que una simple conjetura y no se puede considerar que se trata de secuestros cometidos por el ejército para suprimir el sindicalismo. No debería recaer en el Gobierno la carga de la prueba sobre la base de estos alegatos que no son más que conjeturas.
- 1423.** Los demás casos de raptos o secuestro supuestamente perpetrados por el ejército se basan también en *suposiciones*, conjeturas y especulaciones. Algunos alegatos de la KMU no se apoyan en pruebas que pudieran obtener la aceptación general. Por ejemplo, en los casos de Robin Solano y Ricardo Valmocina, que fueron supuestamente secuestrados por agentes militares que anteriormente habían masacrado a los trabajadores en la CV Tamayo Farm no se presentan en absoluto pruebas de los alegatos esenciales que se refieren nada menos que a acusaciones de masacre.
- 1424.** En algunos casos, los militares parecen tener razones válidas para perseguir a las «supuestas víctimas». Cuatro miembros del grupo PISTON, por ejemplo, fueron acusados posteriormente de posesión ilegal de explosivos, delito sancionable en virtud de la legislación de Filipinas. En este caso, la persecución no se debe a las actividades sindicales sino a la comisión de delitos contra el orden público.

1425. En cuanto a los alegatos de militarización de los lugares de trabajo, el Gobierno niega que esté destacando a militares o desplegando fuerzas del ejército en lugares de trabajo paralizados por las huelgas o en lugares de trabajo en los que hay sindicatos militantes *debido a* la situación sindical en estos lugares. La presencia policial y militar obedece a una necesidad pública. En aquellos lugares en que está en peligro la paz o el orden público, suele haber una presencia policial, pero se puede hacer intervenir al ejército en casos de insurgencia o terrorismo. Sin duda, no se pueden ocultar estas responsabilidades al público simplemente porque hay una huelga en las proximidades o porque haya trabajadores que se estén organizando. Cuando menos, este tipo de cargos deberían sustentarse en pruebas y no sólo en testimonios de terceros. Estos testimonios son también necesariamente sospechosos si no se han señalado a la atención del Departamento de Trabajo y de Empleo, a través de una queja o de otro medio.
1426. Los alegatos conforme a los cuales los trabajadores tienen que prestar asistencia al ejército parecen irrelevantes para los convenios mencionados al no guardar relación alguna con las actividades sindicales. En otras palabras, la asistencia se pudo haber solicitado en tanto que miembros o ciudadanos de una comunidad local, petición que no contraviene en absoluto los convenios de que se trata. Por consiguiente, estos alegatos no tienen porqué tratarse aquí. El Gobierno añade que no permite que ni él ni sus agentes sean utilizados por empresas y compañías privadas con el fin de negar a los trabajadores su derecho de sindicación, de emprender acciones colectivas o de llevar a cabo negociaciones colectivas como quiere hacer creer la organización querellante (KMU) a este órgano. En este sentido, la queja de la KMU no debería considerarse por falta de pruebas.
1427. En lo que respecta a los alegatos relativos a la vigilancia del ejército, el Gobierno indica que la vigilancia es un instrumento legítimo para controlar la aplicación de la ley y no puede alegarse que representa una violación de los derechos sindicales. Para que así fuese, además de la vigilancia tendría que haber una intención de afectar, socavar o minar el ejercicio de la actividad sindical. La vigilancia de un miembro de la KMU no indica por sí sola una violación, dada la sutil separación que existe entre la KMU y algunos de sus miembros y las actividades ilegales del CPP/NPA mencionadas anteriormente. Cuando un miembro de la KMU traspasa dicha línea divisoria, entonces no se puede poner en duda la legitimidad de la vigilancia. Al mismo tiempo, tendría que haber algo más que un simple alegato sobre la vigilancia para que se examine una violación de los derechos sindicales ante el Comité de Libertad Sindical.
1428. A modo de conclusión, el Gobierno hace hincapié en que la presente queja tiene su origen simplemente en cuestiones políticas cuyos hechos fundamentales no se pueden probar en un foro como el Comité de Libertad Sindical. Dichos hechos deben resolverse en un foro local; sólo entonces y con estas bases se puede someter la cuestión de la violación de los derechos sindicales a la consideración del Comité.

C. Conclusiones del Comité

1429. *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de asesinato, amenazas graves, acoso e intimidación continuos y otras formas de violencia infringidas a dirigentes, afiliados, organizadores, simpatizantes y militantes sindicales y organizaciones de trabajadores del sector informal que luchan por que se satisfagan sus demandas legítimas en el plano local y nacional.*
1430. *El Comité observa que el Gobierno presenta algunas objeciones preliminares a este caso estableciendo lo siguiente: i) la queja carece a primera vista de fundamento; ii) la organización querellante está intentando que su causa sea tratada en un foro más favorable en el que espera obtener la máxima publicidad cuando existe un foro local, los procedimientos internos de investigación de Filipinas, que debería tener prioridad;*

iii) Filipinas se viene enfrentando desde hace 60 años a problemas de insurgencia que se han visto agravados por el terrorismo en los últimos 20 años; iv) la organización querellante, la KMU, es un brazo del movimiento insurgente, el Partido Comunista de Filipinas/Nuevo Ejército del Pueblo (CPP/NPA) y deberían distinguirse las actividades sindicales legítimas que pueden beneficiarse plenamente de la protección de la OIT de las actividades subversivas que infringen el derecho filipino y que no responden a los parámetros definidos en los convenios de la OIT sobre la libertad sindical.

- 1431.** *El Comité observa a este respecto lo siguiente: i) es competencia del Comité determinar si los elementos probatorios facilitados a estos efectos resultan suficientes y hasta qué punto lo son; esta apreciación se refiere al fondo del caso y no puede fundamentar una decisión de inadmisibilidad a trámite [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 9]; ii) aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el Gobierno puede hacer valer, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no está subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso [Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, párrafo 30]; y iii) cuando el Gobierno implicado consideró que el asunto es de carácter puramente político, el Comité decidió que incluso si los alegatos son de origen político o presentan algunos aspectos políticos, éstos deberían ser examinados de manera más detenida si plantean cuestiones vinculadas directamente con los derechos sindicales [Procedimientos, op. cit., párrafo 25]; además, en el marco de su mandato, corresponde al Comité examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales en los casos de alegatos de atentados contra las libertades civiles [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 7].*
- 1432.** *El Comité desea hacer hincapié en que el propósito general del procedimiento especial del Comité de Libertad Sindical no es criticar o castigar a nadie, sino establecer un diálogo tripartito constructivo a fin de promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 4]. Es con este espíritu que el Comité se propone examinar la presente queja.*
- 1433.** *El Comité toma nota de que la organización querellante se refiere a los siguientes tipos de violación: i) ejecuciones sumarias de dirigentes, afiliados, organizadores y simpatizantes sindicales y trabajadores informales que tuvieron lugar de 2001 a 2006 como el punto álgido del plan del Gobierno para impedir que los trabajadores y los trabajadores del sector informal ejercieran su derecho a la libertad sindical y su derecho de sindicación y de negociación colectiva; de conformidad con su mandato, que le capacita para examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales en los casos de alegatos de atentados contra libertades civiles [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 7], el Comité ha retenido en este sentido una lista de 44 asesinatos de dirigentes o afiliados sindicales que figura en el anexo I; ii) secuestros y desapariciones forzosas de dirigentes, afiliados, organizadores y simpatizantes sindicales y trabajadores del sector informal cometidos por elementos del ejército y la policía de enero de 2001 a junio de 2006, no sólo para intimidar y/o aterrorizar a los trabajadores y trabajadores del sector informal a fin de disuadirlos de que continuaran sus actividades económicas y políticas, sino también en última instancia para paralizar e inutilizar al sindicato o a la organización; el Comité ha retenido una lista de incidentes relativos a dirigentes o afiliados sindicales que figura en el anexo II; iii) acoso, intimidación y amenazas graves del ejército y las fuerzas policiales contra dirigentes, afiliados, organizadores y simpatizantes sindicales y trabajadores informales; iv) militarización de los lugares de trabajo en empresas afectadas por las huelgas o en lugares en que existe un conflicto laboral y cuando se considera que los sindicatos existentes o los que se están constituyendo son progresistas o militantes,*

mediante el establecimiento de destacamentos militares y/o el despliegue de elementos policiales y militares con el pretexto de que se trata de operaciones antiterroristas; y v) arresto y detención y posterior presentación de cargos penales contra dirigentes, afiliados, organizadores y simpatizantes sindicales y trabajadores informales debido a su implicación y participación activa en las actividades económicas y políticas legítimas de los sindicatos y las asociaciones de trabajadores informales.

- 1434.** *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno según las cuales la Presidenta de Filipinas constituyó una comisión independiente para resolver los asesinatos de trabajadores de los medios de comunicación y de activistas (Comisión Melo), que presentó su informe el 30 de enero de 2007. En el informe, que se publicó el 22 de febrero 2007, «la Comisión llega a la conclusión de que no hay pruebas directas, sino sólo circunstanciales, que vinculan algunos elementos del ejército con los asesinatos... Sin embargo, existen sin duda pruebas que hacen sospechar que algunos elementos y personalidades de las fuerzas armadas... son responsables de un número indeterminado de asesinatos, por haber autorizado, tolerado e incluso alentado dichos asesinatos». Además, «es necesario realizar una investigación más exhaustiva de los numerosos asesinatos, lo que incluye la obtención de amplias pruebas, para poder enjuiciar debidamente a los responsables directos. En este sentido, serían indispensables los testimonios de testigos y la presentación de pruebas por parte de las víctimas y de sus familias y colegas».*
- 1435.** *El Comité observa también que las recomendaciones de la Comisión Melo hacen hincapié en la necesidad de: i) una condena política enérgica de los asesinatos por parte del Gobierno y de la Presidenta en particular; ii) una investigación llevada a cabo por un órgano u organismo independiente de las fuerzas armadas, iii) la creación de un equipo especial de fiscales competentes y bien formados que se ocupe de los juicios y de tribunales especiales que conozcan y enjuicien dichas causas; iv) fortalecimiento del Programa de Protección de Testigos; v) legislación en virtud de la cual los mandos de la policía, de las fuerzas armadas y otros funcionarios gubernamentales deben asumir la responsabilidad absoluta de las ejecuciones extrajudiciales y otros delitos cometidos por el personal que se encuentre bajo su mando, control o autoridad; y vi) orientación y formación de las fuerzas armadas.*
- 1436.** *El Comité observa que, como resultado, la Presidenta de Filipinas dio las siguientes instrucciones: i) que la Comisión Melo continúe su labor y presente periódicamente informes complementarios; ii) que se presente una propuesta formal a la Unión Europea, España, Finlandia y Suecia con miras a enviar investigadores para prestar asistencia a la Comisión Melo; iii) que los Departamentos de Justicia y Defensa Nacional y la Comisión de Derechos Humanos constituyan un órgano conjunto de investigación a fin de profundizar más en la cuestión de la implicación del personal militar en los asesinatos no esclarecidos, presentar los cargos correspondientes y enjuiciar a los culpables; iv) que se amplíe el Programa de Protección de Testigos para que se aplique a todos los testigos de asesinatos no esclarecidos de carácter ideológico/político; y v) que se establezcan tribunales especiales para enjuiciar las causas de asesinatos no esclarecidos de carácter ideológico/político. El Tribunal Supremo respondió a esta última solicitud designando a 99 tribunales regionales del país para que actúen como tribunales especiales encargados de resolver rápidamente o de fallar las causas de ejecuciones extrajudiciales. Los juicios deberán finalizar en el plazo de 60 días y la sentencia se deberá pronunciar en el plazo de 30 días; se dará prioridad a las causas en las que estén implicados activistas y personal de los medios de comunicación y no se admitirán las excepciones dilatorias.*
- 1437.** *El Comité toma nota con interés de las medidas adoptadas por el Gobierno en reconocimiento de la gravedad del problema de los asesinatos. Sin embargo, el Comité recuerda también que esta es la tercera queja que se le presenta en relación con alegatos muy graves de asesinato, secuestro, desapariciones, ataques a piquetes y arrestos ilegales*

[292.º informe, caso núm. 1572, párrafos 297-312 y 279.º informe, caso núm. 1444, párrafos 544-562]. El Comité deplora la gravedad de los alegatos presentados en este caso y el hecho de que más de una década después de que se hubiera presentado la última queja sobre este asunto, el Gobierno ha realizado progresos inadecuados para poner fin a los asesinatos, secuestros, desapariciones y otras violaciones graves de los derechos humanos que no pueden sino propiciar un clima de violencia y de inseguridad y tienen un efecto extremadamente perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales; de hecho, el número de asesinatos alegados ha aumentado espectacularmente como puede comprobarse en la lista que figura en el anexo I. El Comité hace hincapié en que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 43]. Los derechos de las organizaciones de trabajadores 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]. Un clima de violencia que da lugar al asesinato o a la desaparición de dirigentes sindicales o actos de agresión contra los locales y bienes de organizaciones de trabajadores y de empleadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales; tales actos exigen medidas severas por parte de las autoridades [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 46].

- 1438.** El Comité debe observar con profunda preocupación que aunque la Comisión Melo recomendó que la investigación de los asesinatos se llevara a cabo por un órgano independiente de las fuerzas armadas, entre los órganos encargados de establecer dicho órgano conjunto de investigación se encontraba el Departamento de Defensa Nacional. El Comité recuerda en este sentido que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 48].
- 1439.** El Comité observa también que si bien los asesinatos que se alegan en este caso remontan a 2001, aunque la mayor parte se produjeron en 2005, el Gobierno no menciona ni un solo caso en que se haya citado a un sospechoso para interrogarlo o se hayan adoptado medidas concretas para investigar los asesinatos. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última 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**, op. cit., párrafos 105 y 52]. El Comité solicita pues al Gobierno que le mantenga informado de los avances de la investigación que ha de llevar a cabo el órgano especial conjunto de investigación en relación con los asesinatos de dirigentes y miembros sindicales y, en particular, de las medidas adoptadas para investigar los asesinatos que alega la organización querellante y que se enumeran en el anexo I. El Comité confía firmemente en que se procederá sin demora y con total independencia a la investigación y juicios correspondientes, de forma que se puedan identificar y sancionar lo antes posible a todos los responsables en los tribunales competentes y se pueda evitar un clima de impunidad. El Comité solicita que se le mantenga informado de la evolución al respecto.
- 1440.** Además, el Comité lamenta tomar nota de que el Gobierno rechaza los alegatos relativos a la implicación de la policía y del ejército en los asesinatos sobre la base de falta de pruebas suficientes. El Comité considera que, independientemente de que hubiera una implicación de miembros de las fuerzas armadas y de la policía en las ejecuciones, se han producido muchos asesinatos como reconocieron la Comisión Melo y el propio Gobierno.

*En este sentido, el Comité considera que los hechos imputables a particulares responsabilizan a los Estados a causa de la obligación de diligencia y de intervención de los Estados para prevenir las violaciones de los derechos humanos. En consecuencia, los gobiernos deben procurar no violar sus deberes de respeto de los derechos y las libertades individuales, así como su deber de garantizar el derecho a la vida de los sindicalistas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 47]. Por consiguiente, el Gobierno tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas que sean necesarias para que se identifique y sancione a los culpables, en particular velando por que se proteja efectivamente a los testigos, que son esenciales para poder identificar y perseguir a los sospechosos, así como para impedir que se repitan las violaciones de los derechos humanos.*

- 1441.** *En este sentido, el Comité toma nota con preocupación de que el Gobierno no ha proporcionado ninguna información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la Comisión Melo en relación con: i) el fortalecimiento del Programa de Protección de Testigos (la información facilitada por el Gobierno se limita a su intención de ampliar dicho programa para que se aplique a los testigos de asesinatos); ii) la adopción de una legislación que prevea la responsabilidad de mando absoluta de la policía y de las fuerzas armadas en relación con las ejecuciones; y iii) actividades de orientación y formación de las fuerzas armadas. Por consiguiente, el Comité solicita al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación de estas importantes recomendaciones de la Comisión Melo.*
- 1442.** *El Comité debe observar también con preocupación que el mandato de la Comisión Melo se limita a las ejecuciones extrajudiciales, de forma que quedan sin investigar los alegatos de secuestros y desapariciones. Además, el Comité toma nota con preocupación de que el Gobierno no menciona ninguna medida que se haya adoptado para investigar los secuestros o desapariciones que se alegan ni cita a comparecer a los supuestos autores para someterlos a un interrogatorio; en cambio, el Gobierno tiende a rechazar de plano los alegatos sobre la base de falta de pruebas suficientes. El Comité recuerda que el asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, dentro de lo posible, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 48]. Asimismo, el Comité hace hincapié en 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**, op. cit., párrafo 52]. Así pues, el Comité solicita al Gobierno que inicie a la mayor brevedad una investigación judicial independiente y procedimientos ante los tribunales competentes sobre los alegatos de secuestros y desapariciones de dirigentes y afiliados sindicales que figuran en el anexo II con miras a esclarecer plenamente los hechos y las circunstancias, deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares. El Comité solicita que se le mantenga informado de los progresos realizados al respecto.*
- 1443.** *El Comité toma nota además de los alegatos presentados por la organización querellante sobre algunos obstáculos que se oponen a la constitución de sindicatos y al desarrollo de actividades sindicales, entre ellos: i) graves obstáculos en el proceso de reconocimiento de los sindicatos; ii) una política no escrita por la que se prohíbe la constitución de sindicatos y la convocación de huelgas en las zonas francas industriales y en los enclaves industriales en donde se concentran los inversores extranjeros; iii) una tendencia de la flexibilización que impide a los trabajadores sindicarse o negociar colectivamente por temor al despido; iv) despidos de dirigentes sindicales y militantes y peticiones instigadas por la empresa de anular las acreditaciones sindicales que paralizan prácticamente a los sindicatos en sus fases de formación; v) la autoridad que tiene el Secretario del*

Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE) para imponer un arbitraje obligatorio que ponga término a las huelgas a través de una orden de asunción de jurisdicción (AJO) dictada con arreglo al artículo 263, g) del Código del Trabajo, y vi) la disolución de las huelgas por la policía y el ejército cuando el sindicato desacata la AJO, como en el caso de la Hacienda Luisita en Tarlac en donde la aplicación de una orden AJO se cobró la vida de al menos siete huelguistas y produjo lesiones graves a 70 trabajadores y simpatizantes.

- 1444.** *El Comité toma nota de que, en respuesta a estos alegatos, el Gobierno hace referencia a su historial de relaciones laborales (ratificación de los Convenios núms. 87 y 98, reconocimiento de la libertad sindical en la Constitución, etc.). En cuanto al derecho de huelga en particular, el Gobierno se refiere a estadísticas que muestran que la tasa de huelgas ha disminuido espectacularmente desde el decenio de 1980 de modo que, en los dos primeros meses de 2007, sólo se celebró una huelga de 61 avisos de huelga; algunos casos se solucionaron a través de la conciliación, el Departamento de Trabajo asumió jurisdicción sobre un caso y certificó otro a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para proceder a un arbitraje obligatorio. El Gobierno declara que estos datos son motivo de orgullo y que los inversores han tomado buena nota al respecto.*
- 1445.** *El Comité toma nota de que la mayoría las cuestiones planteadas por la organización querellante han sido examinadas en varias ocasiones por el Comité en casos anteriores [siendo los más recientes el caso núm. 2252, 343.º informe, párrafos 182 a 190 y el caso núm. 2488, 346.º informe, párrafos 1271 a 1360]. El Comité procederá a examinar, en el marco de estos otros casos, las cuestiones relacionadas con la ausencia de un proceso de certificación justo, independiente y rápido que proporcione una protección adecuada contra los actos de injerencia de los empleadores, la facultad conferida al Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo en virtud del artículo 286, g) del Código del Trabajo de poner fin a las huelgas en sectores que no se consideran esenciales en sentido estricto o que conciernen a funcionarios públicos que ejercen su autoridad en nombre del Estado, los despidos de dirigentes y afiliados sindicales en dicho contexto, y la falta de una verdadera protección ante los tribunales contra la discriminación antisindical.*
- 1446.** *El Comité aprovecha la oportunidad para hacer hincapié en que, en relación con la respuesta del Gobierno a los alegatos, los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 19] y recuerda la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 1997, que establece que (párrafo 46 de la Declaración, enmendada en noviembre de 2000): «cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva» [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 19 y 20]. El Comité también hace hincapié en que los trabajadores de las zonas francas industriales, pese a los argumentos de carácter económico frecuentemente expuestos, deben gozar al igual que otros trabajadores y sin distinción alguna, de los derechos sindicales previstos por los convenios sobre la libertad sindical [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 264]. Por último, el Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 521].*
- 1447.** *En cuanto al incidente de la Hacienda Luisita, que se refiere a la intervención policial y del ejército en una huelga que se cobró la vida de al menos siete dirigentes y afiliados sindicales y causó lesiones a otras 70 personas, el Comité toma nota de que según el Gobierno, los datos muestran que había indicios claros de provocación por parte de los*

huelguistas que se negaron a cumplir la AJO dictada por el Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo a fin de poner fin a la huelga y hace hincapié en que el ejercicio del derecho de huelga entraña la obligación de observar las limitaciones impuestas por la ley, en particular en lo que respecta a la prohibición de obstruir el acceso a las empresas. Los excesos cometidos por los huelguistas dictaron la intervención de los agentes encargados de hacer cumplir la ley.

- 1448.** *El Comité observa, sobre la base de los numerosos documentos facilitados por la organización querellante, que tres de las seis entradas de la Hacienda Luisita estaban abiertas cuando los trabajadores estaban haciendo un piquete en la entrada 1; así es como el ejército y la policía lograron entrar en la hacienda y golpear a los trabajadores. El Comité observa además que las Comisiones de Derechos Humanos y de Trabajo y Empleo de la Cámara de Representantes llegaron a las siguientes conclusiones sobre este incidente: i) «no había ningún indicio de que los trabajadores en huelga estuvieran cometiendo actos delictivos y/o causando disturbios civiles que pudieran haber justificado la intervención policial»; ii) el 6 y 7 de noviembre de 2004, fecha en la que se alega que miembros de la policía hostigaron a los trabajadores, el Departamento de Trabajo y Empleo todavía no había emitido ninguna orden en la que solicitase la asistencia de los organismos encargados de hacer cumplir la ley... por consiguiente no había ningún motivo para que la PNP (Policía Nacional de Filipinas) desplegara una fuerza policial encargada de disolver disturbios civiles en la zona en que se estaba desarrollando la huelga»; iii) «hubo, sin duda, un uso excesivo de la fuerza contra los trabajadores»; iv) «el 16 de noviembre de 2004, las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP) se unieron a la PNP para hostigar, herir y disparar a los trabajadores en huelga, lo que causó la muerte de algunos trabajadores. Las AFP intervinieron previa solicitud u orden del Secretario del Departamento de Trabajo y Empleo». Las comisiones llegaron a la siguiente conclusión: «tras una deliberación y examen detenidos de los testimonios de los testigos y de toda las partes invitadas por las comisiones y el estudio de los documentos presentados en el curso de la investigación del Congreso, las comisiones han llegado a la conclusión de que algunos elementos de la Policía Nacional de Filipinas y de las Fuerzas Armadas de Filipinas, incluidos los funcionarios y el personal del Departamento de Trabajo y Empleo, cometieron violaciones de los derechos humanos contra los trabajadores en huelga de la Hacienda Luisita. Por consiguiente, es indispensable que, tras la oportuna investigación, se consideren responsables a los funcionarios implicados ya sea por haber cometido directamente dichos actos o por haber tenido la responsabilidad de mando».*
- 1449.** *El Comité recuerda que cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público. 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**, op. cit., párrafos 140 y 49].*
- 1450.** *El Comité lamenta profundamente la implicación del ejército y de la policía en la disolución del piquete y lamenta observar además que el Gobierno no se refiere a que se haya emprendido una investigación ni a que se hayan identificado sospechosos tras las recomendaciones del informe del Congreso. El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que se lleve a cabo una investigación independiente sobre el*

incidente de la Hacienda Luisita con miras a identificar y sancionar sin dilación a los responsables. Solicita también al Gobierno que dé las instrucciones adecuadas a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a fin de eliminar el peligro que supone el uso excesivo de la violencia a la hora de controlar las manifestaciones. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto.

- 1451.** *El Comité toma nota de que, en lo que respecta a los graves alegatos de militarización de los lugares de trabajo, el Gobierno indica que no se han destacado militares a los lugares de trabajo afectados por las huelgas ni a otros lugares de trabajo en los que hay sindicatos militantes a causa de la situación sindical en dichos lugares, sino por razones de insurgencia y terrorismo. Además, en cuanto a los alegatos de que se exige a los trabajadores que presten asistencia a los militares, el Gobierno indica que se pudo haber solicitado dicha asistencia no por las actividades sindicales sino como parte de las obligaciones cívicas y que el Gobierno no se deja utilizar por empresas y compañías privadas con el propósito de negar a los trabajadores su derecho de sindicación, de emprender acciones colectivas y de llevar a cabo negociaciones colectivas.*
- 1452.** *El Comité lamenta profundamente observar que el Gobierno confirma básicamente el alegato de la organización querellante de que es frecuente ver en las empresas de Tagalor del Sur y de Luzón Central, dos de las zonas industriales en las que se concentra la mayor parte de los inversores extranjeros, a las Fuerzas Regionales de Acción Especial, al Grupo Móvil de la Policía Nacional de Filipinas y al Equipo de Asalto de Armas Especiales (SWAT) en uniforme de combate. Además, el Comité toma nota con pesar de que el Gobierno no proporciona respuestas concretas a los siguientes alegatos presentados por la organización querellante: i) la presencia y operaciones militares en la fábrica Nestlé de Cabuyao desde 2002; ii) en Console Farm el ejército obligó a los trabajadores a que se hicieran miembros de una unidad paramilitar y dedicaran un mínimo de dos horas al día a tareas militares por turnos; además, los trabajadores son coaccionados por el ejército para que dejen de ser miembros del sindicato, se comprueban los libros de cuentas de los sindicatos, se vigilan de cerca los movimientos de los trabajadores, los organizadores y dirigentes sindicales que participan en manifestaciones de protesta legítimas son calificados de terroristas, comunistas y simpatizantes del NPA; iii) en Robina Farms el ejército envió un destacamento y acosó a los afiliados del sindicato para que dejaran de ser miembros de la KMU; iv) en la Fresh Banana Agricultural Corporation, Valle de Compostela, miembros del 28 Batallón de Infantería celebraron reuniones en los almacenes de embalaje 90, 92 y 95 en agosto de 2005 para impedir que los trabajadores constituyeran sindicatos; se alega que el ejército dijo a los trabajadores que si establecían un sindicato se cerraría la fábrica y sus familias no podrían encontrar empleo, que los miembros de la KMU eran defensores de Satán y rebeldes y que estaba bien constituir sindicatos pero no bajo la dirección de la KMU, y v) en Sun Ever Lights en Santa Rosa, Laguna, se desplegaron elementos del Equipo de Asalto de Armas Especiales para controlar la cadena de producción y vigilar a los dirigentes sindicales del sindicato recién constituido.*
- 1453.** *El Comité expresa su preocupación por la alegada presencia prolongada del ejército en los lugares de trabajo que, en el caso de ser cierta puede tener un efecto intimidante en los trabajadores que desean participar en actividades sindicales, y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas. El Comité recuerda que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha subrayado que los convenios en materia de libertad sindical no contienen disposiciones que ofrezcan la posibilidad de invocar la excusa de un estado de excepción para motivar una derogación de las obligaciones estipuladas en ellos o una suspensión de su aplicación [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 193]. Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, con el debido respeto*

por los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 35]. La Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales (resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en la 54.ª reunión, en 1970) [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 38]. Por último, los trabajadores deben tener derecho, sin ninguna distinción, y en particular sin discriminación por razón de sus opiniones políticas, de afiliarse al sindicato que estimen conveniente. Deberían estar en condiciones de constituir en un clima de plena seguridad las organizaciones que estimen convenientes con independencia de que apoyen o no el modelo económico y social del Gobierno, o incluso el modelo político del país [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 212 y 213].

1454. El Comité pide pues al Gobierno que adopte medidas, como la promulgación de instrucciones adecuadas, para poner fin a la prolongada presencia militar dentro de los lugares de trabajo. El Comité pide también al Gobierno que dé instrucciones adecuadas para garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan en modo alguno el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, incluidas las huelgas, de todos los sindicatos independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad. El Comité solicita que se le mantenga informado al respecto.
1455. Además, el Comité toma nota de que en relación con los alegatos de vigilancia de los dirigentes sindicales, el Gobierno indica que no puede alegarse que este instrumento legítimo destinado a controlar el cumplimiento de la ley sea de por sí una violación de los derechos sindicales y que la vigilancia en sí no indica una intención de minar la actividad sindical dada la sutil separación que existe entre la organización querellante (KMU) y algunos de sus miembros y las actividades ilegales del CPP/NPA.
1456. El Comité lamenta observar la breve información facilitada por el Gobierno en respuesta a los alegatos de la organización querellante que incluyen: i) el reconocimiento, hecho público el 4 de abril de 2001 en una conferencia de prensa concedida por el director de la región IV de la Policía Nacional de Filipinas, Sr. Domingo Reyes, de que 94 fábricas en las que había sindicatos militantes estaban bajo vigilancia; ii) la vigilancia de la Sra. Angelina Ladera, presidenta de la Alianza de Trabajadores de la Región 3 (WAR-3) y anterior presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Internacional Wiring Services Corporation que tuvo que abandonar por temor a su vida, sobre todo cuando se enteró de que figuraba en una lista de «enemigos del Estado» contenida en un CD-ROM que había distribuido el comando de Luzón del Norte a los medios de comunicación locales e internacionales en enero de 2005; iii) el acoso y la vigilancia de varios dirigentes sindicales y afiliados del Sindicato de Trabajadores de Nestlé en Cabuyao; y iv) el seguimiento de dirigentes de NAMAOS en la ciudad de Compostela tras la concertación de un convenio colectivo.
1457. El Comité recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores 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 pues al Gobierno que dé sin demora instrucciones específicas a fin de velar por la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia e interrogatorio llevados a cabo por el ejército y la policía de forma que se garantice que los derechos de las organizaciones de trabajadores pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole

contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto.

- 1458.** El Comité también lamenta tomar nota de que el Gobierno no responde a los demás alegatos de acoso e intimidación, en particular: i) 81 casos de amenazas graves registrados por el CTUHR, incluidas amenazas de muerte contra Romeo Legaspi, presidente de Fuerza Obrera Unida en Honda; ii) interrogatorio llevado a cabo por miembros del Equipo Especial de Operaciones del 36 Batallón de Infantería a algunos dirigentes sindicales y afiliados del NAMAOS; iii) interrogatorio llevado a cabo por el ejército a Vicente Barrios, presidente del Sindicato de Trabajadores en Suyapa Farms, en varias ocasiones en septiembre de 2005; y iv) el incidente de 14 de noviembre de 2004, en el que los soldados recorrieron la Oficina de NAMAOS poniendo carteles en los que advertían a los trabajadores de no dejarse «utilizar por los comunistas».
- 1459.** Recordando que las medidas privativas de libertad contra sindicalistas, por motivos relacionados con sus actividades sindicales, aunque se trate de simples interpelaciones de corta duración, pueden constituir un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales y que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales y, además, que un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familias no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 63, 178 y 58], el Comité pide al Gobierno que proporcione comentarios en relación con los alegatos de acoso e intimidación a dirigentes y afiliados sindicales de la KMU.
- 1460.** En cuanto a los alegatos sobre el arresto de Crispin Beltran, durante mucho tiempo dirigente de la KMU y actualmente miembro del Congreso del Anakpawis Partylist que está estrechamente vinculado a la KMU, así como de cinco miembros de la NFSW el 30 de septiembre de 2005, acusados de ocupar altos cargos en el CPP/NPA, el Comité observa que según el Gobierno: i) Crispin Beltran fue acusado de rebelión y arrestado por mandamiento judicial, lo que no guarda relación con las actividades sindicales; el Gobierno lo implicó posteriormente en los intentos fallidos de derrocar al Gobierno y actualmente se encuentra en detención hospitalaria por problemas de salud; y ii) no había vínculo alguno entre el arresto de los afiliados/dirigentes de la NFSW y las actividades sindicales, dado que se les acusaba de ocupar altos cargos en el Partido Comunista de Filipinas y el CPP/NPA.
- 1461.** El Comité no se encuentra en condiciones de determinar, sobre la base de la información que se le ha facilitado, si estos casos conciernen a actividades sindicales. El Comité recuerda que en numerosas ocasiones en que los querellantes alegaban que dirigentes sindicales o trabajadores habían sido detenidos a causa de sus actividades sindicales y en que los gobiernos en sus respuestas se limitaban a refutar dichos alegatos o a declarar que en realidad esas personas habían sido detenidas por actividades subversivas, por razones de seguridad interna o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido siempre la regla de pedir a los gobiernos interesados que faciliten informaciones complementarias lo más precisas posible sobre las detenciones alegadas y, en particular, sobre los procedimientos judiciales incoados y el resultado de los mismos, a fin de poder examinar los alegatos con conocimiento de causa. En numerosos casos, el Comité ha solicitado a los gobiernos el envío del texto de las sentencias dictadas y sus considerandos [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 111 y 112].
- 1462.** El Comité pide al Gobierno que envíe el texto de toda decisión judicial que se dicte en los casos relativos al arresto de Crispin Beltran, durante mucho tiempo dirigente de la KMU, y cinco miembros de la NFSW, y que garantice la recolección de manera independiente de toda la información relevante a fin de aclarar la situación y las circunstancias de su

arresto. En el caso de que el Tribunal determine que los arrestos estuvieron relacionados con sus actividades sindicales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que sean puestos en libertad de inmediato.

Recomendaciones del Comité

1463. *En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:*

- a) *el Comité deplora la gravedad de los alegatos presentados en este caso y el hecho de que más de una década después de que se hubiera presentado la última queja sobre este asunto, el Gobierno ha realizado progresos inadecuados para poner fin a los asesinatos, secuestros, desapariciones y otras violaciones graves de los derechos humanos que no pueden sino propiciar un clima de violencia y de inseguridad y tienen un efecto extremadamente perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales;*
- b) *el Comité solicita al Gobierno que:*
 - i) *le mantenga informado de los avances de la investigación que ha de llevar a cabo el órgano especial conjunto de investigación en relación con los asesinatos de dirigentes y miembros sindicales y, en particular, de las medidas adoptadas para investigar los asesinatos que alega la organización querellante y que se enumeran en el anexo I. El Comité confía firmemente en que se procederá sin demora y con total independencia a la investigación y juicios correspondientes, de forma que se puedan identificar y sancionar lo antes posible a todos los responsables en los tribunales competentes y se pueda evitar un clima de impunidad;*
 - ii) *inicie a la mayor brevedad una investigación judicial independiente y procedimientos ante los tribunales competentes sobre los alegatos de secuestros y desapariciones de dirigentes y afiliados sindicales que figuran en el anexo II con miras a esclarecer plenamente los hechos y las circunstancias, deslindar responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de actos similares;*
 - iii) *se le mantenga informado de los progresos realizados al respecto;*
- c) *el Comité observa que el Gobierno tiene la responsabilidad de adoptar las medidas que sean necesarias para que se identifique y sancione a los culpables, en particular velando por que se proteja efectivamente a los testigos, que son esenciales para poder identificar y perseguir a los sospechosos, así como para impedir que se repitan las violaciones de los derechos humanos, y solicita al Gobierno que adopte sin demora las medidas necesarias para garantizar la plena aplicación de las recomendaciones de la Comisión Melo en relación con: i) el fortalecimiento del Programa de Protección de Testigos; ii) la adopción de una legislación en virtud de la cual los mandos de la policía, de las fuerzas armadas y otros funcionarios gubernamentales deben asumir la responsabilidad absoluta de las ejecuciones extrajudiciales y otros delitos cometidos por el personal que*

se encuentre bajo su mando, control o autoridad, y iii) orientación y formación de las fuerzas armadas;

- d) el Comité lamenta profundamente la implicación del ejército y de la policía en la disolución de la huelga en la Hacienda Luisita que se cobró la vida de al menos siete dirigentes y afiliados sindicales y causó lesiones a otras 70 personas, y pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que se lleve a cabo una investigación independiente sobre este incidente, con miras a identificar y sancionar sin dilación a los responsables. Asimismo, solicita al Gobierno que dé las instrucciones adecuadas a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley a fin de eliminar el peligro que supone el uso excesivo de la violencia a la hora de controlar las manifestaciones. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;*
- e) el Comité expresa su preocupación por la presencia prolongada del ejército en los lugares de trabajo, que puede tener un efecto intimidante en los trabajadores que desean participar en actividades sindicales, y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas, y pide al Gobierno que adopte medidas, como la promulgación de instrucciones adecuadas, para poner fin a la prolongada presencia militar dentro de los lugares de trabajo;*
- f) el Comité pide al Gobierno que dé instrucciones adecuadas para garantizar que las medidas de emergencia destinadas a velar por la seguridad nacional no impidan en modo alguno el ejercicio de los derechos y actividades sindicales legítimos, incluidas las huelgas, de todos los sindicatos independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;*
- g) el Comité pide al Gobierno que dé sin demora instrucciones específicas a fin de velar por la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia e interrogatorio llevados a cabo por el ejército y la policía de forma que se garantice que los derechos de las organizaciones de trabajadores pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones. El Comité pide que se le mantenga informado al respecto;*
- h) el Comité pide al Gobierno que proporcione comentarios en relación con los alegatos de acoso e intimidación a los dirigentes y afiliados sindicales de la KMU, y*
- i) el Comité pide al Gobierno que envíe el texto de toda decisión judicial que se dicte en los casos relativos al arresto de Crispin Beltran, durante mucho tiempo dirigente de la KMU, y cinco miembros de la NFSW, y que garantice la recolección de manera independiente de toda la información relevante a fin de aclarar la situación y las circunstancias de su arresto. En el caso de que el Tribunal determine que los arrestos estuvieron relacionados con sus actividades sindicales, el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que sean puestos en libertad de inmediato.*

Anexo I

Asesinatos alegados

Nombre	Fecha del asesinato	Organización y cargo
1. Felipe Lapa	25 de octubre de 2001	Dirigente, Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Milagros
2. Nenita Labordio	27 de octubre de 2002	Trabajadora, Footjoy Company
3. Angelito Mabansag	28 de septiembre de 2003	Organizador comunitario, KADAMAY, Manila
4. Melita Carvajal	27 de agosto de 2004	KADAMAY, Laguna
5. Samuel Bandilla	15 de octubre de 2004	Organizador sindical, Asociación de Empleados de Distrito de Centrales Depuradoras Metropolitanas de Leyte
6. Jhaivie Basilio	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
7. Adriano Caballero	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
8. Jun David	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
9. Jesús Laza	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
10. Jaime Pastidio	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
11. Juancho Sánchez	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
12. Jessie Valdez	16 de noviembre de 2004	Hacienda Luisita, Inc.
13. Ronnie Almoete	5 de febrero de 2005	Afiliado, Bayan Muna/Sector Urbano Pobre
14. Abelardo Ladera	3 de marzo de 2005	Concejal – ciudad de Tarlac; afiliado, Bayan Muna/enlace sindical, campaña de apoyo de Kapitbsing a las familias y víctimas de la masacre de la Hacienda Luisita
15. Samuel Dote	11 de abril de 2005	Afiliado, Asociación Municipal de Trabajadores de Catbalogan afiliada a la Confederación para la Unidad, el Reconocimiento y la Promoción de los Empleados Públicos – Western Samar (COURAGE-WS)
16. Manuel «Edwin» Bargamento	13 de abril de 2005	Organizador – Federación de Trabajadores del Azúcar de Negros
17. Mario Fernández	10 de junio de 2005	Organizador de NFSW-FGT
18. Manuel Batolina	13 de junio de 2005	Organizador de NFSW-FGT y presidente de la federación local de NFSW en Haciendas Navidad, Candelaria y Begonia
19. Antonio Pantonial	6 de julio de 2005	Afiliado de la NFSW
20. Nilo Bayas	17 de julio de 2005	Vicepresidente, Samahan ng Mag-uuling sa Sapang Bulak, Dona Remedios Trinidad, Bulacan, empleado en una oficina de salud provincial en Malolos, Bulacan, en el marco del Programa de lucha contra el paludismo
21. Ryan Cabrigas	1.º de septiembre de 2005	Asalariado, Samar Electric Cooperative II
22. Benedicto Gabon	1.º de septiembre de 2005	Asalariado, Samar Electric Cooperative II
23. Engr. Dalmacio Cepeda	1.º de septiembre de 2005	Asalariado, Samar Electric Cooperative II
24. Dante Teotino	13 de septiembre de 2005	Trabajador/afiliado
25. Diosdado Fortuna	22 de septiembre de 2005	Presidente del Sindicato de Trabajadores de Nestlé
26. Ronald Andrada	24 de septiembre de 2005	Afiliado, KADAMAY

Nombre	Fecha del asesinato	Organización y cargo
27. Victoria P. Samonte	30 de septiembre de 2005	Vicepresidenta regional de KMU CARAGA, presidenta, del Sindicato de Trabajadores del Instituto Andrés Soriano
28. Jimmy Legaspi	1.º de octubre de 2005	Presidente del sindicato, BOD Sierra Madre Bus Line Co.
29. Rolando Mariano	7 de octubre de 2005	Antiguo presidente, Sindicato de Trabajadores de TARELCO 1
30. Florante Collantes	15 de octubre de 2005	Secretario general, Bayan Muna-Tarlac
31. Ramón Namuro	15 de octubre de 2005	Miembro del personal, AJODOM-PISTON
32. Ricardo Ramos	25 de octubre de 2005	Presidente, CATLU
33. Federico de León	26 de octubre de 2005	Presidente de PISTON – Bulacan y coordinador provincial de Anakpawis
34. Errol Sending	19 de noviembre de 2005	KADAMAY, Pampanga
35. Rommel Arcilla	21 de noviembre de 2005	Afiliado, Bagong Alyansang Makabayan; oficial de relaciones comunitarias, Pampanga Electric Cooperative II
36. Albert Terredaño	29 de noviembre de 2005	Presidente de la Asociación de Trabajadores del Departamento de la Reforma Agraria (DAREA); enlace sindical del Comité organizador provincial de COURAGE-ABRA
37. Junico Halem	6 de diciembre de 2005	Coordinador municipal de Bayan Muna
38. Jess Alcantara	16 de diciembre de 2005	Antiguo coordinador municipal y anterior secretario de TODA
39. Noel Daray	25 de diciembre de 2005	Afiliado, Asociación de Trabajadores de WL Food Inc.

Anexo II

Secuestros y desapariciones alegados

Fecha/hora	Lugar	Autor	Relación del incidente	Perfil de la víctima	Condición
8 de enero de 2006; 10 horas	Ormoc, Leyte	8 División de Infantería bajo el mando del General de División Bonifacio Ramos	Secuestrado por ocho hombres con gorra, detenido e interrogado durante casi cinco horas por su supuesta relación con el Nuevo Ejército del Pueblo (NPA), los militares amenazaron con hacerle daño a él y a su familia si se negaba a cooperar	Rafael Tarroza – presidente regional de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores (NAFLU-KMU)	Devuelto a su familia seis horas después de haber aceptado cooperar con los agentes militares
10 de enero de 2006; 7 h. 20	Penaranda, Nueva Ecija	Elementos militares sospechosos	Secuestrado por hombres armados cuando iba a trabajar; se encontró su cadáver al día siguiente	Armando Leabres	Hallado muerto
29 de enero de 2006	Lemery, Batangas	30 elementos de las Fuerzas Armadas de Filipinas (AFP)		Francis Noel Desacula	Desaparecido
1.º de febrero de 2006; 20 horas	San Idefonso, Bulacan	24 Batallón de Infantería	Secuestrado por el 24 Batallón de Infantería del Ejército de Filipinas (IBPA) tras la masacre de CV Tamayo Farms	1) Robin Solano, trabajador de la explotación agraria 2) Ricardo Valmocina, conserje de Tamayo Farm	Desaparecido

Fecha/hora	Lugar	Autor	Relación del incidente	Perfil de la víctima	Condición
6 de marzo de 2006; 22 horas	San Ildefonso, Bulacan	Elementos militares sospechosos	Secuestrado por militares sospechosos del 24 Batallón de Infantería cerca de Solid Development Corp.	Rogelio Concepción, presidente en funciones de la Asociación de Trabajadores de Solid Development Corp. (SDCWA). Su predecesor también tuvo que esconderse cuando militares del 24 Batallón de Infantería de la 7 División del Ejército de Filipinas acamparon dentro de la empresa en diciembre de 2006	Desaparecido, su mujer se negó a encontrarse personalmente con alguien o a prestar declaración jurada por miedo
3 de abril de 2006; 11 horas	Ciudad de Tarlac, Tarlac	Elementos militares no identificados	Según testigos presenciales, fue secuestrado por militares y llevado a Aqua Farms	Ronald Intal, carbonero en la Hacienda Luisita, sospechoso de simpatizar con el NPA	Desaparecido
17 de abril de 2006; 9 h. 30	Dona Remedios Trinidad, Bulacan	56 Batallón de Infantería bajo el mando del teniente Ferdinand Basas, miembros de RHB	Miembros de RHB asaltaron y torturaron a las víctimas, y después secuestraron a Mendiola, Leuterio, Virgilio y Teresita Calilap. Más tarde, 26 miembros de la 703 Brigada de las AFP obligaron a otros 15 residentes a subirse a un camión y los llevaron a una capilla, en donde les dieron una charla propagandística sobre antiinsurgencia y anticomunismo. Posteriormente fueron liberados. Los que todavía están desaparecidos fueron acusados por los militares de ser rebeldes del NPA	1) Virgilio Calilap – organizador 2) Teresita Calilap – esposa de Virgilio 3) Bernabe Mendiola – director de operaciones de la empresa 4) Oscar Leuerio – minero	
24 de junio de 2006	Guiginto, Bulacan	Hombres no identificados	Secuestrado por desconocidos en una camioneta, pero se sospecha que eran agentes militares	Leopoldo Ancheta	Desaparecido
3 de Julio de 2006; 11 horas	Ciudad de Angeles, Pampanga	Policía Nacional de Filipinas — CIDG — Ciudad de Angeles 69 y 56 Batallones de Infantería	Secuestrado por las fuerzas unidas de la PNP y las AFP cuando se sospechaba que iban a reunirse para tratar cuestiones importantes de la industria del transporte. Fueron torturados antes de entregarlos a la jefatura de la PNP de Angeles. Todos fueron liberados a excepción de Lipio, todavía detenido por el ejército	1) Emerito Gonzales Lipio, miembro del Consejo Nacional de PISTON y dirigente de PISTON en Bulacan 2) William Agilar, organizador de PISTON a Luzón Central y de la KMU	Emerito Gonzales Lipio se encuentra todavía detenido por las AFP. Las demás víctimas fueron liberadas

CASO NÚM. 2473

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

**Queja contra el Gobierno del Reino Unido en relación con Jersey
presentada por
el Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios (TGWU)**

Alegatos: la organización querellante, el Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios (TGWU) alega que el nuevo estatuto, la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey de 2005, contiene violaciones de los principios de la libertad sindical y, en particular, por lo que atañe al registro de los sindicatos, la solución de conflictos colectivos y el derecho de huelga

1464. La queja figura en una comunicación de fecha 16 de diciembre de 2005 del Sindicato de Transportistas y Trabajadores Varios (TGWU). Este último presentó informaciones complementarias en una comunicación de fecha 15 de febrero de 2007.
1465. El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de fecha 26 de febrero de 2007.
1466. El Reino Unido 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 del querellante

1467. En una comunicación de fecha 16 de diciembre de 2005, el TGWU — que representa a la mayoría de la fuerza de trabajo sindicada de la isla — alega que la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey (ERL por su sigla en inglés), que aún no ha entrado en vigor, viola los principios de la libertad sindical, en particular, por lo que atañe al registro de los sindicatos, la solución de conflictos colectivos y el derecho de huelga. El TGWU también alega la inexistencia de disposiciones que prohíban que los empleadores ofrezcan incentivos financieros a los trabajadores para que renuncien a la representación sindical.
1468. La ERL fue aprobada el 17 de mayo de 2005 y en el momento en que se presentó la queja estaba a la espera de aprobación del Consejo Privado y el Comité de Empleo y Seguridad Social era consultado acerca de los códigos de práctica relativos a la aplicación de dicha ley. Durante el debate sobre el proyecto de la ERL, el TGWU presentó varias propuestas y, aunque se hicieron algunos cambios, el sindicato sigue sumamente preocupado; el 12 de julio de 2005, el delegado del TGWU ante la conferencia presentó una moción de urgencia en la cual se cuestionaba la ERL. En su comunicación de fecha 15 de febrero de 2007, el TGWU indica que el Gobierno del Reino Unido sancionó dicha legislación por conducto del Consejo Privado y que la ley debería entrar en vigor en Jersey a mediados de 2007. Aún quedan por establecer los códigos que serán objeto de consulta.
1469. El querellante declara que la ERL prevé un sistema de identificación y registro jurídico de los sindicatos y las asociaciones de empleadores, aclara el estatuto jurídico de esos órganos

y establece un procedimiento jurídico de solución de conflictos. A su vez, los códigos de práctica versan sobre cuatro cuestiones: reconocimiento de los sindicatos; solución de conflictos colectivos; votación sobre las acciones colectivas, y restricciones de estas últimas.

- 1470.** El querellante alega que muchas disposiciones de la ERL no son compatibles con los convenios de la OIT, en particular, en lo que respecta al registro de sindicatos, la solución de conflictos colectivos y el derecho de huelga. Luego, resume los puntos planteados en el proceso de consulta sobre los códigos de práctica.

Registro

- 1471.** Según la organización querellante, la ERL es una vía de acceso a derechos jurídicos fundamentales. El artículo 7 dispone que un sindicato, o bien, un representante o miembro de un sindicato «no deberá cumplir ningún acto en apoyo del objetivo para el cual el sindicato en cuestión... fue creado, salvo que haya sido registrado de conformidad con la presente ley». El sindicato que no esté registrado tampoco estará habilitado a entablar demandas en su propio nombre (artículo 16, 4)) ni gozará de inmunidad alguna de responsabilidad civil en relación con conflictos sindicales (artículo 20, 1)). Además, la limitación de daños en procesos de responsabilidad civil sólo está prevista para los sindicatos registrados (artículo 21, 1)).
- 1472.** La decisión de registrar un sindicato y de cancelarle el registro la toma el encargado del registro sindical, nombrado por el Comité de Empleo y Seguridad Social (artículo 8, 1)), y el querellante alega que la ERL no incluye disposición alguna que garantice la independencia, la imparcialidad o la pericia de dicho encargado.
- 1473.** El artículo 10, 1) estipula que el encargado del registro sindical tiene el deber de rechazar la solicitud si «algún objetivo del sindicato... fuera ilícito»; no define criterio alguno en cuanto a lo que se entenderá por «objetivo ilícito» de un sindicato y sólo puntualiza expresamente que la restricción de actividad comercial no será motivo para declarar ilícito aquel objetivo que surta ese efecto (artículo 17, 1)).
- 1474.** El querellante añade que el encargado del registro sindical también está habilitado a cancelar un sindicato del registro, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de cualquier persona con suficiente *locus standi*. El registro deberá ser cancelado si alguno de los objetivos del sindicato es ilícito y también será cancelado si se obtuvo por error o fraude, si el sindicato omitió comunicar al encargado del registro alguna enmienda de sus estatutos, o bien, si dejó de existir o no cumplió un requisito prescrito en un plazo de 21 días como mínimo, contados a partir de la fecha de la notificación del encargado del registro sindical (artículo 14).
- 1475.** El querellante declara que no hay indicación alguna que aclare si el encargado del registro toma esa decisión únicamente en función de los objetivos del sindicato, descritos en sus estatutos, si considera estos últimos en conjunto o bien, porque estima que algunos objetivos se desprenden de la conducta del sindicato. Por lo tanto, según el querellante, a un sindicato con antecedentes de conducta ilícita, tal vez confortada por decisiones políticas de su conferencia anual (semestral en el caso del TGWU) de delegados, se le puede negar o cancelar el registro. En caso de cancelación, dado que en un principio el registro le fue concedido, también existe el peligro de que se tengan en cuenta las actividades del sindicato, ulteriores a la obtención del mismo.
- 1476.** El querellante argumenta que la única protección procesal consiste en apelar ante el Tribunal Real (artículo 15) que puede confirmar o revocar la decisión. La índole de tal apelación no está definida y, por consiguiente, cabe la posibilidad de que el Tribunal Real

considere que sólo debe revisar el caso, en lugar de volver a conocer del mismo. De ser así, entonces, la decisión del encargado del registro sindical sólo puede ser revocada si es fruto de un error jurídico o tan irrazonable que el tribunal considere que dicho encargado no tuvo debidamente en cuenta la legislación ni los hechos para tomar la decisión que es objeto de apelación.

- 1477.** A juicio del querellante, las disposiciones relativas al registro son sumamente problemáticas por todo lo que deja librado al poder discrecional del encargado del registro sindical, lo que se ve agravado por la falta de protecciones o garantías procesales en cuanto a su objetividad e independencia de criterios. Tal es el caso, sobre todo, a la hora de determinar si los objetivos del sindicato son ilícitos. Más importante aún, según el querellante, sabido es por experiencia de la legislación del Reino Unido que un sistema que basa la legalidad de una acción de huelga en la inmunidad respecto a la responsabilidad civil suscita numerosas incertidumbres. La ERL no confiere ningún derecho positivo de huelga, sino una inmunidad concreta respecto a un acto que de otro modo sería ilegítimo por inducir a incumplir un contrato o amenazar para inducir a ello si fuera cometido por un sindicato registrado en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo (artículo 19). Un sindicato tal vez no pueda sopesar si la acción laboral que organiza es ilegal hasta que un tribunal lo determine (a título de ejemplo, el querellante cita varios fallos de los tribunales). Por eso, el querellante entiende que la clase de protección que ofrece la inmunidad propuesta es sumamente frágil.
- 1478.** Además, el querellante argumenta que las circunstancias en que se confiere esa protección son aún más frágiles, pues sólo se aplica a actos realizados «en razón o apoyo de un conflicto de trabajo». Se entiende por conflicto de trabajo el conflicto individual, definido en el artículo 1, 1) de la Ley de Empleo de Jersey de 2003, o bien, el conflicto colectivo.
- 1479.** El conflicto individual de trabajo se define en el citado artículo como sigue: «conflicto entre uno o varios empleadores y uno o varios trabajadores, empleados por él o los primeros, que guarda relación con los términos o condiciones de empleo de cualquiera de esos trabajadores o con los derechos y deberes del empleador o del trabajador previstos en la presente ley, excluido el hecho de pasar o no a ser parte de un contrato de empleo con una persona». La ley comprende varios asuntos, entre ellos, el despido injusto, pero según el querellante, es confusa en cuanto a saber si el conflicto por despido de un trabajador se considera un conflicto individual de trabajo cuando no se han planteado cuestiones relativas a ese despido y cuando el verdadero conflicto podría describirse mejor en relación con el derecho de despedir del empleador, derecho que dimana del contrato y no de las disposiciones relativas al despido injusto. Además, el conflicto individual de trabajo excluye de plano la contratación de nuevos trabajadores.
- 1480.** Según el querellante, en virtud de la ERL, un conflicto se considera colectivo, únicamente si, *inter alia*, existe un convenio colectivo entre el empleador o los empleadores y el sindicato (artículo 5). El querellante observa que, curiosamente, el convenio colectivo se define en el artículo 1 como aquel convenio entre el empleador o los empleadores que representan una proporción sustancial de los empleadores del sector o la rama de actividad y «los trabajadores representativos de una proporción sustancial de los trabajadores del sector o la rama de actividad en cuestión». Por lo tanto, según resulta a tenor de la ley propuesta, el convenio entre un empleador y un sindicato no será considerado «convenio colectivo». Más significativo aún, es el hecho de que si los trabajadores no representan esa proporción sustancial de los trabajadores del sector o la rama de actividad, el convenio no contará como convenio colectivo. Por consiguiente, una vez más, en el conflicto de Gate Gourmet, aunque había un convenio colectivo, este último podría considerarse inexistente dado que no se ajustaba a los criterios establecidos, pues los trabajadores que eran parte en el mismo representaban una minúscula proporción de los trabajadores del catering aéreo. Además, la ley propuesta exige que el convenio colectivo «exista». Un empleador podría

negar fácilmente al sindicato la inmunidad respecto a la acción laboral mediante la anulación (conforme a sus términos o por otros medios) de cualquier convenio colectivo. Según parece, si un convenio colectivo no se ajusta a la definición, cualquier acción laboral podría ser ilegal, salvo si corresponde a la definición de conflicto individual de trabajo.

- 1481.** El querellante argumenta que, por tanto, un sindicato puede correr el riesgo de que su registro sea rechazado o cancelado, si el encargado del registro sindical considera que los objetivos del mismo incluyen la posibilidad de recurrir a acciones laborales colectivas, lo que es ilegal en virtud de las disposiciones mencionadas. Por ejemplo, un sindicato que declare la política de recurrir a la acción colectiva laboral, incluso si no ha conseguido un convenio colectivo o si éste ha sido anulado, puede ver rechazado o cancelado su registro sobre la base de que tenía un objetivo ilícito. Según el querellante, éste es sólo un ejemplo del alcance del poder discrecional del encargado del registro sindical.

Solución de conflictos colectivos de trabajo

- 1482.** El querellante señala que la ERL prevé que los conflictos colectivos de trabajo se pueden someter al Tribunal del Empleo de Jersey (JET por su sigla en inglés) con el consentimiento de ambas partes, o bien, que una de ellas podrá hacerlo cuando los demás recursos disponibles se hayan agotado infructuosamente o cuando la otra parte en el conflicto actúe en forma irrazonable en lo que respecta a cumplir o no con el procedimiento utilizado. Los recursos disponibles abarcan procedimientos de convenio colectivo, el contrato de empleo pertinente, el correspondiente manual para los trabajadores, un código de práctica aprobado o cualquier otro procedimiento establecido con el sector o la rama de actividad en cuestión (artículo 22). El TGWU declara haber señalado al Gobierno que la inclusión en esta lista de un manual del empleador facilita la imposición unilateral de uno de los procedimientos.
- 1483.** Según el querellante, el Tribunal puede dictar un laudo vinculante con el consentimiento de ambas partes o una declaración en la que indica que una de las partes no observa los términos y condiciones pertinentes, o bien, dar una interpretación de los términos y condiciones de un convenio colectivo que son objeto de litigio (artículo 23). Por regla general, una declaración se limita simplemente a afirmar la ley. Sin embargo, en este caso, se estipula expresamente que la declaración tendrá el efecto de incorporar en los contratos individuales de empleo, los términos y condiciones especificados en ella y éstos seguirán vigentes hasta que sean modificados por acuerdo entre las partes, por declaración subsiguiente, o hasta que otros términos y condiciones de empleo sean establecidos mediante el procedimiento previsto a tales efectos en el sector, la rama de actividad o la empresa correspondientes (artículo 24).
- 1484.** La inclusión de la declaración como vía de solución es una respuesta expresa a las objeciones anteriores en cuanto al efecto que las disposiciones relativas al conflicto colectivo equivalen a un arbitraje vinculante de carácter unilateral. Entonces, se sostuvo que el uso de la declaración eliminaba ese riesgo. El querellante declara que discrepa. El JET puede dictar una declaración que incorpore su interpretación de los términos y condiciones que son objeto de litigio en contratos de empleo individuales, lo que sigue siendo equivalente al arbitraje vinculante y es, singularmente problemático, cuando un sindicato recurre a la acción colectiva laboral después de que no se haya logrado llegar a un acuerdo en el marco de alguno de los procedimientos citados. En ese caso, tal como se ha indicado anteriormente, el empleador tiene la facultad de someter el conflicto al JET argumentando que el sindicato está actuando en forma irrazonable. A su vez, el JET tiene la facultad de incorporar su interpretación de los términos y condiciones en los contratos individuales de los trabajadores. Según el querellante este es claramente un caso de arbitraje vinculante de carácter unilateral.

Derecho de huelga

- 1485.** Tal como se ha dicho, el querellante alega que la ERL no confiere ningún derecho positivo de huelga, pero fiel al modelo británico, prevé la inmunidad respecto a una acción ilegítima por actos cometidos en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo (artículo 19). Además, la definición de conflicto de trabajo es más restringida que en la legislación del Reino Unido porque, entre otros, exige que exista un convenio colectivo entre el empleador o los empleadores y el sindicato (artículo 5), lo que supone una laguna respecto a los casos en que dicho convenio no existe o fue anulado. Además, a diferencia de la legislación británica, no contiene ninguna disposición concreta sobre la legalidad de los piquetes de huelga ni la protección de los trabajadores despedidos durante una huelga.
- 1486.** El querellante reconoce que el artículo 18 de la ERL prevé que un trabajador no es responsable por los daños causados al empleador por incumplimiento de contrato a raíz de una interrupción del trabajo, de negarse a trabajar o a trabajar de la forma jurídicamente requerida por el empleador cuando lo hace en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo. Ahora bien, el artículo 18, 2) puntualiza que ello no afecta ningún otro derecho o vía de recurso del empleador ni ninguna otra responsabilidad del trabajador por incumplimiento de un contrato de empleo. Esto último implica, entre otros, que el trabajador puede ser considerado responsable de incumplimiento grave del contrato, lo que justifica su despido según el derecho consuetudinario. Además, la Ley de Empleo de Jersey de 2003 no prevé ninguna otra protección contra el despido injusto durante una legítima acción laboral que la protección general en la materia. En virtud de esa omisión, aunque no se impide que un huelguista entable una demanda, también es prácticamente inevitable que fracase porque el empleador argumentará que el despido se justificaba por la conducta del huelguista que no cejaba en el empeño de negarse a cumplir con sus obligaciones a tenor del contrato y/o de interrumpir la actividad del empleador (*Ticehurst contra British Telecommunications pic* [1992] ICR 383 CA), lo que equivale a incumplimiento grave, repudiación de contrato o, como mínimo, conducta grave.
- 1487.** Asimismo, el querellante considera que los convenios de la OIT también requieren que los trabajadores despedidos por participar en una huelga legal tengan derecho a ser reintegrados en sus puestos si el despido es injusto. Aunque la Ley de Empleo de Jersey de 2003 no excluye expresamente el recurso por despido, el artículo 76 sólo prevé la indemnización, no el reintegro.

Incentivos financieros

- 1488.** Además, en lo que se refiere al empleador que incurre en inducción, el querellante declara que a pesar del fallo del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso *Wilson y Palmer contra el Reino Unido* [2002] IRLR 128, según el cual, la ley que permite que un empleador ofrezca incentivos financieros para persuadir a los trabajadores de renunciar a la representación sindical constituye una violación del artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH), en la legislación de Jersey no hay disposición alguna que prohíba esos incentivos.

Los códigos

- 1489.** El querellante comienza por describir la condición de los cuatro códigos para luego resumir el contenido de cada uno de ellos a partir de la respuesta completa que fuera preparada para los documentos de la consulta sobre los mismos.
- 1490.** Según el querellante, tras las propuestas presentadas por el TGWU, la ERL fue enmendada para dar a los códigos de práctica o códigos de conducta el rango de *Order in Council* (N.

de T. disposición legislativa promulgada solemnemente por el monarca y el Consejo Privado sin necesidad de que sea ratificada por el Parlamento), lo que implica que no podrán entrar en vigor antes de 28 días después que dicha disposición sea presentada al Parlamento que puede anularla. Por otra parte, no puede aprobarse ningún código que contravenga a una obligación internacional que sea vinculante para Jersey. Antes de que un código sea aprobado, el Comité de Empleo y Seguridad Social debe publicar un aviso en el que se invita a los interesados a examinar las propuestas y hacer sugerencias que serán consideradas por dicho Comité a la hora de decidir si lo aprueba o no.

- 1491.** El querellante considera estas enmiendas satisfactorias, puesto que dieron mayor peso jurídico a los códigos y reforzaron su función como elemento integral del funcionamiento legislativo. Aunque la inobservancia de un código de práctica aprobado de por sí no hace que una persona sea pasible de enjuiciamiento, la inmunidad respecto a la responsabilidad desaparece si dicho código prevé una votación de los miembros del sindicato y la acción no se toma de conformidad con la misma. Un sindicato tampoco está exento de responsabilidad civil por la acción que en un código de práctica aprobado se califica de conducta irrazonable cuando se recurre a ella en un conflicto de trabajo. No obstante, esta función reforzada no se aplica al reconocimiento, pues todavía no puede ser otorgado por un tribunal. Aunque los conflictos puedan someterse al servicio de asesoramiento y conciliación de Jersey, éste sólo tiene la facultad de hacer recomendaciones. Habida cuenta de que para que un conflicto de trabajo se considere colectivo tiene que existir un convenio colectivo, el conflicto de reconocimiento no será de por sí un conflicto colectivo de trabajo que confiere la inmunidad sindical respecto a una acción ilegítima cometida en cualquier acción laboral a la que se recurra para obtener dicho reconocimiento. Esta asimetría de la legislación preocupa.
- 1492. El código 1 y el reconocimiento de los sindicatos.** En cuanto a la representatividad, el querellante sostiene que un sindicato debería tener derecho a ser reconocido si puede demostrar que 50 por ciento más uno del número de trabajadores que integran la unidad de negociación son miembros del mismo o si puede mostrar mediante una votación que 50 por ciento más uno del número de trabajadores está a favor del reconocimiento del sindicato. En su informe de 1.º de febrero de 2005, el Foro de Empleo (órgano tripartito de carácter consultivo) acepta parcialmente esas cifras, proponiendo, sin embargo, que si el empleador no acepta la estimación del número de miembros del sindicato o si éste es inferior al 50 por ciento más uno, entonces será preciso proceder a votación y esta última sólo podrá llevarse a cabo si los miembros del sindicato solicitante representan como mínimo el 35 por ciento del número de integrantes de la unidad de negociación o de quienes estarían dispuestos a afiliarse, una vez obtenido el reconocimiento. Esta cifra es muy superior a la prevista en la legislación británica que dispone que un sindicato tiene derecho a solicitar una votación si sus miembros representan el 10 por ciento del número de integrantes de la unidad de negociación y se dispone de alguna otra prueba que indica que con toda probabilidad, la mayoría votaría a favor del reconocimiento.
- 1493.** Según el querellante hay varias inquietudes acerca del procedimiento para obtener el reconocimiento, en particular, por lo que atañe a la supervisión de dicho procedimiento, la votación y la solución de conflictos. Todas estas cuestiones siguen planteadas al igual que la excepción propuesta para las pequeñas empresas que emplean diez o menos trabajadores, lo que traería aparejada la exclusión del 80 por ciento de los empleadores de la isla. A juicio del querellante, para cumplir con las obligaciones de la OIT en Jersey hay que «estimular y fomentar el pleno desarrollo» de la negociación colectiva. Excluir a una proporción tan grande del procedimiento sembraría dudas sobre esa política. Además, según el querellante, la OIT considera que todos los sindicatos deberían tener derecho a hacer propuestas en nombre de sus miembros y representarlos en reclamaciones individuales. Esto último implica que, como mínimo, se debería tener el derecho de ser representado incluso en lugares de trabajo con diez o menos trabajadores.

- 1494. El código 2 y el procedimiento de solución de conflictos.** El querellante indica que además de la cuestión del arbitraje obligatorio, que se trató más arriba, la otra gran dificultad reside en la definición de la sensatez en cuanto a los objetivos del código, en particular, visto que un sindicato puede perder su registro y, por ende, su inmunidad respecto a la responsabilidad civil si actúa irrazonablemente en su uso del procedimiento y el encargado del registro sindical estima que esa forma de actuar es uno de los objetivos del sindicato en cuestión. Convendría que el código previera una guía muy clara de lo que es razonable e irrazonable al respecto.
- 1495. El código 3 y la votación sobre la acción colectiva laboral.** El Foro de Empleo sugiere que el código no sea excesivamente preceptivo a fin de evitar contradicciones con las disposiciones del propio libro de reglas de los sindicatos. El querellante celebra este reconocimiento de la importancia de la autonomía sindical. No obstante, el principal punto contencioso sigue siendo el preaviso de la acción colectiva laboral. El código prevé que el empleador ha de recibirlo con suficiente antelación para advertir a los clientes, garantizar la salud y seguridad de los trabajadores o el público, o proteger el equipo que podría sufrir daños por la suspensión del trabajo o por quedar sin supervisión. Se da como ejemplo, el número, la categoría o el lugar de trabajo de los trabajadores en cuestión. Aunque el Foro de Empleo sugiere que es razonable esperar que se dé información suficiente al empleador para que se haga una idea de cómo se verá afectada la empresa, lo que no está claro es que para ello sea preciso indicarle el número, las categorías y los lugares de trabajo de los trabajadores en cuestión. La experiencia de Gales e Inglaterra muestra que en esos últimos años, las alegaciones de inexactitud de los preavisos de votación son el argumento principal que se esgrime para obtener un mandato judicial que restrinja el recurso de los sindicatos a la acción colectiva laboral. De ahí que hace unos meses, en una decisión que no se divulgó (*University of North London contra NATFHE*) se dictara un mandato judicial porque a pesar de que el sindicato hubiera indicado el grado de cada profesor a quien seguramente se llamaría a participar en una jornada de huelga, el número exacto de ellos y la relación de cada uno con el departamento o subdepartamento para el cual trabajaba de manera que al consultar el calendario, la universidad pudiera cerciorarse de quiénes no dictarían cursos y el aula donde hubieran debido hacerlo, el hecho de no haber indicado en qué despacho trabajaba cada profesor constituyó un incumplimiento del requisito de indicar los lugares de trabajo.
- 1496.** Según el querellante, un asunto particularmente grave es el vínculo entre los requisitos relativos a la votación y el mantenimiento de la inmunidad sindical. El artículo 20, 2) de la ERL estipula que la inmunidad se pierde si un código de práctica aprobado prevé que se celebre una votación y ésta no se lleva a cabo con arreglo a dicho código o si la mayoría de votantes no apoya la acción colectiva laboral. Esto implica que incluso cuando esa mayoría la apoye, el sindicato puede perder su inmunidad y la huelga declararse ilegal si no se ha cumplido con un mínimo detalle del código aprobado. En particular, si un sindicato no da al empleador una información suficiente que le permita hacer planes para mitigar el efecto de la huelga, entonces, ni siquiera una aplastante mayoría a favor de la acción impedirá que se declare ilegal. La experiencia en el Reino Unido abunda en testimonios de la capacidad que tienen los empleadores para encontrar incumplimientos de las disposiciones de la legislación británica acerca de la votación y sobre esa base obtener un mandato judicial u otra medida que impida la huelga.
- 1497. El código 4 y las restricciones de la acción laboral colectiva.** Este código trata de las tres restricciones propuestas: servicios esenciales, acción secundaria y piquete de huelga. El querellante se refiere a las dos últimas.
- 1498. Acción secundaria.** El código de práctica establece que sería irrazonable recurrir a la acción colectiva laboral en apoyo de un conflicto colectivo en las circunstancias siguientes: i) cuando se recurra a ella en apoyo de terceros; ii) cuando los trabajadores no estén

directamente implicados; iii) cuando el conflicto no sea con el mismo empleador, y iv) cuando los trabajadores no se encuentren en el mismo lugar de trabajo que aquellos directamente afectados. El Foro sugirió que los cuatro podrían resumirse en una sola definición de acción secundaria, a saber: «cuando los trabajadores no sean parte en el conflicto». El artículo 20, 3) estipula que la inmunidad se pierde si la conducta del sindicato no se conforma a la «conducta razonable» durante un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo, según la definición de un código de práctica. Por consiguiente, la acción secundaria tal como se define aquí hará que una huelga pase a ser ilegal y expondrá al sindicato a una demanda de responsabilidad civil.

- 1499.** El querellante señala que la OIT ha reiterado en numerosas ocasiones que los trabajadores deberían poder recurrir a la acción colectiva laboral en relación con cuestiones que les afecten, aunque en determinados casos, el empleador directo pueda no ser parte en el conflicto, y que también deberían poder participar en una huelga de solidaridad a condición de que la huelga inicial que apoyan sea legal en sí misma. La prohibición de la acción secundaria también es una infracción de la Carta Social Europea. Está claro que la prohibición efectiva de la acción secundaria por el hecho de que se la califique de comportamiento irrazonable, lo que trae aparejada la supresión de la inmunidad sindical, constituye un incumplimiento de las obligaciones internacionales de Jersey. Por lo tanto, un sindicato que haya tenido la política de respaldar las obligaciones internacionales de Jersey mediante la acción secundaria de apoyo cuando así lo requieren los intereses de sus miembros bien puede ver su registro negado o cancelado. Esto último resulta, como mínimo, inapropiado, por no decir más.
- 1500. Piquete de huelga.** El código de práctica prevé que el piquete sólo se considerará razonable cuando tenga alguno de los objetivos siguientes: recabar y comunicar información pacíficamente, o bien, persuadir pacíficamente a alguien de trabajar o no trabajar. Asimismo, el código establece que el piquete de huelga en esas dos circunstancias estará protegido por la inmunidad a condición de que todos los miembros del sindicato a quienes seguramente se llamará a participar en la acción hayan sido consultados mediante votación (de conformidad con el código) y la mayoría de ellos se haya pronunciado a favor de recurrir a la acción laboral (o proseguirla).
- 1501.** Ahora bien, habida cuenta de que, como se ha indicado anteriormente, la ERL no contiene ninguna disposición concreta acerca del piquete de huelga, la inmunidad mencionada se limita exclusivamente a los actos ilegítimos mencionados en el artículo 19, es decir, cuando se induce a incumplir un contrato o se recurre a la amenaza para lograrlo. Esto último implica que incluso si se cumple con todas las condiciones, a saber, que haya sido apoyado por votación y que su objetivo sea persuadir o comunicar información pacíficamente, el piquete de huelga puede conllevar la comisión de un ilícito civil. De hecho, el código establece expresamente que el piquete de huelga no estará protegido contra demandas civiles por «corte del paso por un sendero, un camino, la entrada o la salida del recinto del lugar de trabajo; interferencia (por ejemplo a causa del ruido o el gentío) en los derechos de las propiedades vecinas (por ejemplo, molestia privada) e invasión de propiedad privada». Puede resultar muy difícil mantener un piquete de huelga sin que haya algún corte del paso por un sendero, un camino, la entrada o la salida del recinto del lugar de trabajo y si a tenor de la legislación de Jersey todo eso es ilegal, el sindicato no podrá hacer piquetes de huelga legalmente. A entender del querellante, no otorgar inmunidad alguna respecto a esa responsabilidad entraña el riesgo de violar los derechos a la libertad de expresión y la libertad de asociación plasmados en los artículos 10 y 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- 1502.** La sugerencia de que el derecho se restringiera aún más, limitándolo al propio lugar de trabajo de los trabajadores y a seis piquetes como máximo tuvo algún apoyo, pero el Foro

de Empleo tomó nota de la propuesta del TGWU en cuanto a que sería preferible utilizar un criterio de serenidad. Aún así, no está claro qué enfoque habrá que utilizar.

B. Respuesta del Gobierno

- 1503.** En su comunicación de fecha 26 de febrero de 2007, el Gobierno trata de resumir el estatuto constitucional de Jersey y la cronología de los hechos, así como dilucidar las cuestiones clave que se plantean en la queja.
- 1504.** Respecto al estatuto constitucional, el Gobierno indica que Jersey es una dependencia de la Corona Británica, política y jurídicamente separada del Reino Unido. El Parlamento, denominado Estados de Jersey, adopta y sanciona sus propias leyes que requieren el asentimiento real de Su Majestad la Reina antes de que entren en vigor. El asentimiento de la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey de 2007 (ERL) fue dado por Su Majestad en el Consejo del 14 de diciembre de 2006. Aunque el pueblo de Jersey no está representado en el Parlamento de Westminster, el Reino Unido, en cuanto Estado soberano, ejerce la responsabilidad oficial y exclusiva de las relaciones internacionales de la isla.
- 1505.** El Gobierno envió al Comité una detallada cronología de los hechos que comenzaron en noviembre de 1997 cuando las cuestiones relativas a las relaciones laborales se confiaron al (por entonces) Comité de Empleo y Seguridad Social (ESSC) y los Estados de Jersey (de aquí en adelante el Parlamento) le encargaron elaborar una estrategia de relaciones laborales para la isla a fin de colmar la laguna que había en la legislación del empleo. En noviembre de 1998, el ESSC presentó un informe acerca de la legislación sobre el salario mínimo, basado en una investigación llevada a cabo en años anteriores. Ese mismo mes, tras una investigación exhaustiva de la legislación del empleo y las prácticas de relaciones laborales en el mundo entero, el ESSC emitió un detallado documento de consulta que se difundió por toda la isla. Luego, se organizó una serie de reuniones para conocer las opiniones de la comunidad, incluidos sindicatos, asociaciones de empleadores y otros grupos y personas pertinentes.
- 1506.** En mayo de 1999, el Redactor de Proyectos de Ley (*draftsman*) de Jersey examinó la memoria del anteproyecto de ley sobre el salario mínimo e indicó que no podría aplicarse efectivamente mientras no se dispusiera de una legislación del empleo (y el consiguiente sistema para hacerla cumplir) que la sustentara. En diciembre de 2000, las repuestas acerca del primer documento de consulta fueron recapituladas y presentadas al Parlamento que propuso incorporar la legislación para facilitar la introducción del salario mínimo, establecer normas contractuales que fueran aceptables y revisar la Ley de Jersey sobre Conflicto de Trabajo de 1956. La propuesta fue tratada y aprobada por la asamblea parlamentaria.
- 1507.** En julio de 2001, el ESSC emitió un segundo documento de consulta en el que se examinan con más detalle la legislación sindical y los procedimientos jurídicos de solución de conflictos recurriendo a asesoramiento experto de dentro y fuera de la isla. El documento incluye un estudio comparativo de la legislación y los sistemas de otras jurisdicciones (en particular, los de Estados más pequeños). Además, se destacan los métodos generales que se aplican en todo el mundo y se analizan el estatuto, la reglamentación y el gobierno de los sindicatos, la reglamentación sobre las relaciones entre empleador y empleado, la definición de acción laboral legítima y la reglamentación en la materia, y los marcos institucionales.
- 1508.** En julio de 2002, se presentó un informe al Parlamento en el que se confirmaba que las respuestas al segundo documento mostraban que había un consenso razonable acerca del enfoque general de la nueva legislación puesto que: i) tendía a evitar la confrontación; ii) era minimalista, y iii) contenía definiciones claras y preveía un procedimiento de registro

simple. La memoria del anteproyecto de la nueva ERL se basó sustancialmente en el informe que había recibido el Parlamento.

- 1509.** En noviembre de 2002, el jefe ejecutivo (*controller*) del Departamento de Trabajo y Seguridad Social se puso en contacto con el recién nombrado secretario regional del TGWU (sur y oeste) para informarle del avance en la legislación del empleo y las propuestas de legislación sobre relaciones de empleo. Además, le invitó a que se reuniera con funcionarios de dicho departamento para dar sus opiniones. En julio de 2003, el Parlamento trató y aprobó la nueva Ley de Empleo de Jersey.
- 1510.** En septiembre de 2004, se redactó el proyecto de la ERL y el ESSC lo difundió ampliamente con fines de consulta. Luego, este primer proyecto fue revisado a la luz de las respuestas recabadas en la consulta. Paralelamente, el Foro de Empleo inició la consulta sobre los códigos de práctica relativos a la aplicación de la ERL. La composición del Foro es equilibrada (tres empleadores, tres trabajadores y tres independientes). El resultado de dicha consulta se presentó al ESSC en un informe que recogía propuestas sobre el contenido de los códigos y que se adjuntó a la ERL cuando se presentó por primera vez al Parlamento. A partir de ese informe, se han venido redactando proyectos de códigos de práctica acerca de los cuales también se celebraron consultas y, actualmente, se dispone de una versión de trabajo de esos proyectos.
- 1511.** El 22 de marzo de 2005, la ERL debía ser tratada en el Parlamento así como las enmiendas propuestas por el diputado G. P. Southern (miembro de la asamblea parlamentaria que reconoció haberlas propuesto en nombre del TGWU). El Parlamento aprobó la solicitud del citado diputado en la que se pedía que la ERL se remitiera de nuevo al ESSC y fuera objeto de ulterior consulta. Durante ese largo período de consulta, aunque los debates se centraron en el TGWU, todos aquellos que habían sido consultados con anterioridad recibieron copia de la versión revisada de la ERL y de los proyectos de códigos de práctica, y se les invitó a comentarlos. El ESSC dio prioridad a los debates que tuvieron lugar con el TGWU en ese período de consulta suplementaria con la auténtica esperanza de obtener alguna aclaración y llegar a algún acuerdo. No hubo acuerdo sobre todos los puntos pero el ESSC modificó su posición acerca de una de las enmiendas propuestas (concretamente los mandatos de ejecución y prohibitivos) y encontró una solución aceptable con el TGWU sobre otros puntos (los manuales para los trabajadores). Ese período de consulta concluyó con el pleno acuerdo entre el TGWU y el ESSC acerca de aquellos puntos sobre los cuales se podría llegar a un compromiso y aquellos que no. El ESSC hizo cuanto pudo para proponer una legislación que tradujera en la mayor medida posible las opiniones generales de la comunidad, basándose en los resultados de la consulta. El diputado G. P. Southern propuso al Parlamento las cuestiones restantes sobre las cuales no se podría llegar a un acuerdo. Por consiguiente, incumbiría al Parlamento, mediante un proceso democrático, pronunciarse acerca de los principales puntos de discordancia.
- 1512.** El 17 de mayo de 2005, el Parlamento trató y aprobó la ERL. Las enmiendas restantes, propuestas por el diputado G. P. Southern, no se trataron y él las retiró. El 1.º de julio de 2005, entró en vigencia la Ley de Empleo de Jersey de 2003 que enmienda y agrupa las normas vigentes hasta entonces en materia de: obligación del empleador de indicar los términos de empleo y los salarios pagados, así como de dar el preaviso estipulado cuando quiera poner fin al contrato de empleo; las disposiciones relativas a los períodos mínimos de descanso y vacaciones de los trabajadores, y las disposiciones sobre el derecho del trabajador de percibir un salario mínimo y no ser despedido injustamente. Asimismo, la nueva ley deroga y reemplaza las normas que regían hasta entonces relativas al establecimiento y la jurisdicción de los tribunales para conocer casos de conflictos de trabajo y pronunciarse al respecto.

- 1513.** El 4 de octubre de 2005, el diputado G. P. Southern presentó un informe y una propuesta en la que se pedía que el ESSC examinara la Ley de Empleo de Jersey de 2003, y los proyectos de códigos de práctica a fin de «verificar si contenían alguna disposición que negara a los trabajadores los derechos fundamentales de reconocimiento y representación sindicales o que infringiera los Convenios núms. 87 y 98 y, de ser así, tomar las medidas necesarias para remediar la situación». A aquel informe y aquella propuesta se anexaba la Opinión Hendy/Fredman que el TGWU luego presentó como queja a la OIT.
- 1514.** El 21 de marzo de 2006, el Ministerio de Seguridad de Social (ex ESSC y de aquí en adelante el Ministerio) presentó al Parlamento de Jersey una respuesta a dicha opinión, declarando que se había iniciado una revisión exhaustiva, se había solicitado asesoramiento experto y jurídico, y que el Ministerio consideraba que había un buen equilibrio entre la legislación de base y los códigos de práctica. El 23 de mayo de 2006, el diputado G. P. Southern retiró el informe y la propuesta que no habían llegado a tratarse.
- 1515.** Asimismo, el 16 de mayo de 2006, el diputado G. P. Southern había retirado la enmienda propuesta del proyecto de la ERL relativa al reconocimiento de los sindicatos en favor de la enmienda presentada por el Ministerio. También propuso una enmienda de la Ley de Empleo de Jersey de 2003, relativa a los «derechos de representación» de los trabajadores en lo que respecta a quejas y cuestiones disciplinarias. Esta última fue rechazada por el Parlamento (por 24 votos contra 23).
- 1516.** El 4 de julio de 2006, el Parlamento aprobó la enmienda de la ERL propuesta por el Ministerio, relativa al reconocimiento de los sindicatos. Grosso modo, dicha enmienda prevé que el JET puede emitir declaraciones ejecutorias sobre el reconocimiento del sindicato y la negociación colectiva en relación con la remuneración, las horas y las vacaciones. También limita el ámbito de aplicación de esas nuevas disposiciones a aquellos empleadores con 21 o más trabajadores.
- 1517.** En cuanto a las cuestiones clave, el Gobierno estima que la ERL debería considerarse en el marco del programa estructurado de la reforma legislativa. 1) Globalmente, las relaciones laborales en Jersey han sido buenas por décadas y se entiende que la ERL aclara la situación jurídica y supera a su predecesora, la Ley de Jersey sobre Conflicto de Trabajo de 1956. 2) El debate sobre la prioridad que había de darse a la legislación del empleo y las relaciones de empleo tuvo lugar en la asamblea parlamentaria en diciembre de 2000. El proyecto de legislación se preparó tras una extensa consulta con los interlocutores sociales a fin de otorgar derechos en un marco legislativo que fuera equilibrado; el proyecto fue fruto de un proceso plenamente democrático y se fundó en aspectos de la legislación del Reino Unido y la Isla de Man, así como en los códigos de práctica y la orientación del Reino Unido, la Isla de Man e Irlanda del Norte. 3) El Servicio de Asesoría y Conciliación de Jersey tiene por finalidad asesorar, asistir y formar a empleadores, trabajadores y sindicatos orientándoles sobre leyes y modelos de procedimiento de relaciones de empleo, y prestándoles la asistencia que haga falta en materia de votaciones, negociaciones y solución de conflictos en general. 4) Se entiende que la legislación propicie el debate y la solución de conflictos lo más rápido posible en un marco jurídico que por su índole minimalista es apropiado para la pequeña comunidad de la isla. En una comunidad pequeña suele ser más fácil evitar la confrontación entre sindicatos y empleadores porque cada parte conoce mejor la posición de la otra y las opiniones de la comunidad en su conjunto. De ahí que la legislación prevea un sistema simple y directo de identificación jurídica y registro de sindicatos y asociaciones de empleadores, sistema que estipula características jurídicas, derechos y obligaciones que el derecho consuetudinario no contempla. 5) Una de las tareas principales durante la preparación de esta legislación consistió en reconciliar las libertades individuales y aquellas de los empleadores con las libertades sindicales. La opinión del TGWU que emanó de los debates era que la legislación debía prever el reconocimiento obligatorio de los sindicatos con fines de

negociación colectiva y que los demás aspectos podían ser de carácter voluntario. Según resulta, una de las principales inquietudes guardaba relación con los procedimientos de votación ya que el reglamento del TGWU admite la votación a mano alzada. Ahora bien, los resultados de la consulta adhieren al procedimiento previsto en el proyecto del código de práctica, es decir, que cuando se considere la posibilidad de recurrir a la acción laboral, los miembros del sindicato deberán decidir por voto secreto. 6) Cada jurisdicción establece el marco que mejor se ajuste a las necesidades y a sus propias tradiciones y prácticas en materia de relaciones laborales; por ejemplo, en algunos casos, se proscribió la huelga durante la vigencia de un convenio colectivo. La ERL refleja las experiencias y necesidades de Jersey (es decir, las necesidades propias de una isla pequeña que debe mantener suministros y servicios para menos de 90.000 habitantes, que tiene pocas oportunidades de pedir recursos prestados a otras jurisdicciones en épocas de crisis y donde hay un alto porcentaje de pequeñas empresas — 75 por ciento con menos de cinco trabajadores y 93 por ciento con 20 o menos — y un solo sindicato con un solo sindicalista a tiempo completo. 7) El anexo de la ERL contiene disposiciones — véase Sch 2 (6) — según las cuales, el despido por motivo de acción laboral se considera injusto automáticamente. 8) El Ministerio reconoce que la ERL forma parte del proceso de reforma en curso y que la comunidad tal vez quiera enmendarla de tanto en tanto. De ahí que la interacción con todos los interlocutores sociales se considere un elemento crucial de ese proceso. El Ministerio es consciente de que aún queda mucho por hacer para establecer otra legislación de empleo que sea apropiada para Jersey y señala que la labor para incorporar las disposiciones pertinentes en materia de traspaso de empresas, supresión de puestos, y derechos de maternidad y paternidad está bien encaminada. La consulta sobre la legislación en materia de traspaso de empresas concluyó en agosto de 2006 y en julio de 2006 comenzó la consulta oficial acerca del proyecto de ley sobre la discriminación y el proyecto de reglamento sobre la discriminación racial.

- 1518.** Las autoridades de la isla esperan contemporizar en cuanto a algunos puntos planteados. Al respecto, cabe señalar que la opinión presentada por el querellante se consideró detenidamente. Sus puntos de vista no se aceptaron plenamente, pero aún así, las autoridades de la isla repararon en su indudable experiencia acerca de las cuestiones examinadas.
- 1519.** Por lo que atañe al registro, el sistema de registro obligatorio se estableció conforme a la práctica de otras jurisdicciones que recibieron una apreciación favorable de la OIT (por ejemplo, en el caso de la Isla de Man en 1992: «el Comité considera que el sistema de registro obligatorio estipulado en la ley de 1991 no es contrario a las disposiciones del Convenio núm. 87») y tiene en cuenta esas conclusiones en lo que respecta a la cancelación del registro (véase el artículo 14 de la ERL). Se señalan a la atención diversas salvaguardas en relación con el registro: 1) el registrador es un funcionario independiente del Ministerio; 2) la decisión del registrador puede ser objeto de recurso, lo que concuerda con las disposiciones del artículo 6 del CEDH; 3) aun cuando se plantearon inquietudes respecto a la posibilidad de que el registro de un sindicato fuera cancelado alegando «objetivos ilegales», se considera que ese sería un caso muy peculiar y distinto de aquel en que un sindicato establecido con objetivos legales actúa ilegalmente. De ello se desprende que en tales circunstancias, desde el punto de vista jurídico, al registrador sindical le sería imposible cancelar del registro al sindicato en cuestión; el Ministerio quiere puntualizar que todos los sindicatos existentes hasta el momento en que la ERL entre en vigor serán registrados de oficio.
- 1520.** Respecto a las declaraciones, el Gobierno mantiene que, habiendo tomado nota de los argumentos convincentes que afirman lo contrario, el Ministerio duda que la función de negociación colectiva sea usurpada por la capacidad del JET de emitir declaraciones. Cabe señalar que: 1) la referencia unilateral sólo procede cuando el JET considera que una de las partes actúa en forma irrazonable; 2) el JET es una autoridad judicial (más que

administrativa), esto último se considera pertinente a la hora de prever la índole de cualquier declaración y diferenciar la posición respecto a los comentarios adversos de la **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, 1996; 3) en el ámbito de competencias del JET no entra la fijación del monto de los salarios ni el contenido de ningún otro término que no haya sido acordado mediante negociación colectiva; 4) los términos de cualquier declaración se aplican hasta que las partes adoptan términos alternativos.

- 1521.** En cuanto al reintegro, el Gobierno indica que una cuestión particular planteada en la queja es el derecho del trabajador a ser reintegrado cuando se entiende que fue objeto de despido injusto, en este caso, por haber participado en una acción laboral. El ESSC se asesoró sobre la cuestión en las primeras etapas de preparación de la Ley de Empleo de Jersey de 2003. En su informe de diciembre de 2001, el Foro de Empleo recomendaba que esa disposición no se incluyera en la legislación de Jersey: «La investigación muestra que en otras jurisdicciones existen disposiciones que facultan a los tribunales para ordenar que el trabajador despedido sea reintegrado a su empleo cuando el despido injusto haya sido reconocido por decisión judicial. Habiendo considerado detenidamente esta cuestión, es opinión del Foro que no habría nada que ganar incluyendo dicha disposición en la legislación vigente de Jersey. Huelga decir que si ambas partes quieren concluir un nuevo contrato de empleo tampoco habrá nada que lo impida.» El ESSC aceptó esa recomendación y el proyecto de la ley de 2003 se redactó en consecuencia. Aun cuando las estadísticas publicadas por el servicio de tribunales del trabajo del Reino Unido (*UK Employment Tribunals Service*) indican que de las 5.294 demandas por despido injusto presentadas en los tribunales en 2000-2001, sólo 15 dieron lugar al reintegro, el Ministerio pidió que el Foro de Empleo reconsiderara la cuestión (incluidas la reincorporación y la recontractación).
- 1522.** En lo que se refiere a los incentivos financieros que pueda ofrecer el empleador, el Gobierno toma nota del punto de vista del querellante en cuanto a que la legislación de Jersey no contiene disposición alguna que prohíba que los empleadores ofrezcan incentivos financieros a los trabajadores para alentarles a renunciar a la representación sindical, lo que constituye una violación del artículo 11 del CEDH. El Ministerio aceptó ese punto y el TGWU está al corriente de que se prepara un proyecto de enmienda de las disposiciones pertinentes.
- 1523.** Por lo que atañe al reconocimiento, el Gobierno indica que abundaron las consultas y que el ministro aceptó, y propuso personalmente, una serie de cambios para mejorar la ERL. En particular, se ha avanzado en el reconocimiento de los derechos de los sindicatos con fines de negociación colectiva y en el procedimiento exigido para establecer los códigos de práctica. En Jersey se aprobó una enmienda ulterior de la ERL sobre el reconocimiento de derechos (Enmienda de la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey de 2003) que trata de la situación en que un sindicato no es reconocido por el empleador y de aquella en que no se ha concluido ningún convenio colectivo.
- 1524.** El Gobierno indica que la intención de las autoridades de Jersey al incorporar la ERL era despejar la incertidumbre en cuanto a los derechos de los trabajadores, establecer obligaciones mutuas que fueran acordes con la práctica moderna y otorgar personalidad jurídica a los sindicatos. La legislación no pretende ser «antisindical». La ley otorga a los sindicatos (y las asociaciones) derechos que antes no tenían. El objetivo de las autoridades de Jersey era establecer un método de negociación y conciliación que no prestara a la confrontación y propiciara relaciones más armoniosas en el trabajo. Esto último es esencial en una comunidad pequeña donde tal vez haya una mayor necesidad de que toda la comunidad trabaje unida. Se entiende que además de ser moderna y proporcional, la ERL forma parte de un programa de reforma legislativa que respeta estrictamente las disposiciones de los Convenios de la OIT y el CEDH.

C. Conclusiones del Comité

1525. *El Comité observa que el presente caso se refiere a los alegatos, según los cuales, la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey (ERL por su sigla en inglés), aprobada el 17 de mayo de 2005, viola los principios de la libertad sindical, más precisamente, en lo que respecta al registro de los sindicatos, la solución de conflictos colectivos y el derecho de huelga.*
1526. *El Comité toma nota de que el proyecto de la ERL recibió el asentimiento del Consejo Privado y que la ley entrará en vigencia a mediados de 2007 pero que quedan por establecer los códigos de práctica que serán objeto de consulta.*
1527. *El Comité también toma nota de que el proyecto de la ERL fue enmendado en julio de 2006 (Employment Relations (Amendment No. 2) (Jersey) Law 2003). Esta enmienda modifica la definición de conflicto colectivo de trabajo que se amplió para incluir el conflicto de reconocimiento sindical y la posibilidad de someter tal conflicto al JET. Aun así, la enmienda dispone que el conflicto de reconocimiento sindical entre un empleador que emplea menos de 21 trabajadores y un sindicato no se considera un conflicto colectivo.*
1528. *El Comité observa que la exhaustiva queja, presentada por el TGWU, comprende cuatro cuestiones que son causa de preocupación: el registro de los sindicatos; el derecho de huelga; la definición de convenio colectivo, y la solución de conflictos colectivos de trabajo. También son motivo de preocupación varias cuestiones relativas a los códigos de práctica o códigos de conducta.*
1529. *El Comité observa que en su respuesta, el Gobierno expone exhaustiva y detalladamente la cronología de los hechos que dieron lugar a la ERL y que comenzaron en noviembre de 1997. Asimismo, el Comité observa que en esa cronología se subraya el diálogo entablado entre los interlocutores sociales y que un diputado se hizo eco de los alegatos del TGWU y los presentó en el Parlamento de Jersey. Además, el proyecto se enmendó a la luz del proceso de consulta. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que considera haber tenido una trayectoria de relaciones laborales, globalmente, muy buena y que la ERL aclara la situación jurídica. Además, la ERL se adapta al tamaño de la isla, al hecho de que tenga menos de 90.000 habitantes, pocas oportunidades de pedir recursos prestados a otras jurisdicciones en épocas de crisis, un alto porcentaje de pequeñas empresas y un solo sindicato. El Comité también toma nota de que el Gobierno plantea que la legislación intenta alentar el debate y la solución de conflictos lo más rápido posible, habida cuenta del pequeño tamaño de la comunidad, lo que permite conocer mejor las posiciones de las partes. No obstante, el Comité señala que en la respuesta del Gobierno no se responde directamente a cuestiones concretas planteadas por el querellante tales como el derecho de huelga, la definición de conflicto de trabajo y el contenido de los códigos de práctica.*

Registro

1530. *En cuanto al registro de sindicatos, el Comité toma nota que, de conformidad con la legislación de Jersey, un sindicato tiene que estar registrado para funcionar apropiadamente (artículo 7). El Comité observa que el encargado del registro sindical puede rechazar una solicitud o cancelar el registro si alguno de los objetivos del sindicato es ilícito (artículos 10, 1) y 14). Asimismo, el Comité toma nota de la posición del querellante, según la cual, no hay indicación alguna que aclare si el encargado del registro sindical toma esa decisión únicamente en función de los objetivos del sindicato, descritos en sus estatutos, si considera estos últimos en conjunto o bien, porque estima que algunos objetivos se desprenden de la conducta del sindicato. En caso de cancelación, también existe el peligro de que se tengan en cuenta las actividades del sindicato, ulteriores a la obtención del registro. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno,*

según la cual, aun cuando se plantearon inquietudes respecto a la posibilidad de que el registro de un sindicato fuera cancelado alegando «objetivos ilegales», se considera que ese sería un caso muy peculiar y distinto de aquel en que un sindicato establecido con objetivos legales actúa ilegalmente. De ello se desprende que en tales circunstancias, desde el punto de vista jurídico, al registrador sindical le sería imposible cancelar del registro al sindicato en cuestión; el Ministerio quiere puntualizar que todos los sindicatos existentes hasta el momento en que la ERL entre en vigor serán registrados por rutina. El Comité espera firmemente en que tal como sostiene el Gobierno, este artículo no podrá ser utilizado por el registrador sindical para cancelar el registro de un sindicato, por ejemplo, en caso de que ejerza una acción laboral que éste considere ilegal, y que dicho artículo se refiere tan solo a los objetivos de un sindicato que puedan ir más allá de aquellos de legítima defensa de los intereses de sus miembros y a la probada intención de quebrantar el orden constitucional. El Comité considera que la ERL debe ser más precisa para evitar toda confusión y disponer, como lo indica el Gobierno, que para ejercer su autoridad a tenor de los artículos 10, 1) y 14, el registrador sindical sólo podrá considerar los objetivos del sindicato tal como están establecidos en sus estatutos o bien, actos de la organización claramente ilegales y ajenos a los principios de la libertad sindical.

- 1531.** *Por lo que atañe a la posibilidad de apelar esta decisión administrativa, el Comité toma nota que a tenor del artículo 15 de la ERL, la apelación al Tribunal Real puede confirmar o revocar la decisión de cancelar el registro o la decisión de negarse a otorgarlo. En caso de cancelación del registro, el Comité recuerda que la legislación debería eliminar toda posibilidad de suspensión o disolución por vía administrativa, o al menos prever que la decisión administrativa no surtirá efectos hasta que transcurra un período de tiempo razonable para apelar judicialmente y, en caso de apelación hasta que la autoridad judicial se pronuncie sobre los recursos planteados por las organizaciones sindicales afectadas [véase **Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical**, quinta edición, 2006, párrafo 704]. El Comité pide al Gobierno que garantice que un sindicato siga registrado hasta que la autoridad judicial tome una decisión definitiva. El Comité observa que, según el querellante, la índole de tal apelación no está definida por lo cual, cabe la posibilidad de que el Tribunal Real considere que sólo debe revisar el caso, en lugar de volver a conocer del mismo. De ser así, entonces, la decisión del encargado del registro sindical sólo puede ser revocada si es fruto de un error jurídico o tan irrazonable que el tribunal considere que dicho encargado no tuvo debidamente en cuenta la legislación ni los hechos para tomar la decisión que es objeto de apelación. Al respecto, el Comité quiere recordar que los jueces deben poder conocer en cuanto al fondo el asunto tratado, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales por el Convenio núm. 87. En efecto, si la autoridad administrativa tiene poder discrecional para registrar o cancelar el registro de un sindicato, la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en tales casos, los jueces no tendrán otra posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El mismo problema puede plantearse en caso de suspensión o disolución de una organización profesional [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 705]. El Comité pide al Gobierno que garantice que el Tribunal Real pueda proceder a un examen completo y en cuanto al fondo de los casos que sean objeto de apelación.*

El derecho de huelga según la ERL

- 1532.** *El Comité toma nota de que la ERL no confiere ningún derecho positivo de huelga, pero sí, una inmunidad concreta respecto a un acto que de otro modo sería ilegítimo a raíz de un incentivo para incumplir un contrato o la amenaza para inducir a ello si fuera hecho por un sindicato registrado en razón o apoyo de un conflicto de trabajo (artículo 19). El Comité toma nota del alegato del querellante acerca de las incertidumbres que esta*

situación puede suscitar; por ejemplo, un sindicato tal vez no pueda sopesar si la acción laboral que organiza es ilegal hasta que un tribunal lo determine. Además, el Comité toma nota de las consideraciones del querellante acerca de la inexistencia de disposiciones relativas a la reintegración en casos de despido por participar en una huelga legal, pues la Ley de Empleo de Jersey sólo prevé la indemnización en caso de despido injusto (artículo 77). El Comité recuerda 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 profesionales. El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 522 y 523]. Asimismo, el Comité recuerda al respecto que nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 660]. Habiendo tomado nota de que el Gobierno indica que se solicitó al ministro que el Foro de Empleo reconsiderara la cuestión del reintegro al empleo (incluidas la reincorporación y la recontractación), el Comité espera firmemente que el Gobierno garantizará el respeto de estos principios y asegurará que los trabajadores no sean sancionados por llevar a cabo una actividad sindical legítima, así como la protección efectiva contra todo acto de represalia para penalizarles por ejercer dicha actividad.

Definición de conflicto de trabajo

- 1533.** El Comité toma nota de que la citada protección prevista en la ley sólo se aplica a actos realizados «en razón o apoyo de un conflicto de trabajo». Se entiende por tal, tanto aquel de carácter individual, definido en el artículo 1, 1) de la Ley de Empleo de Jersey de 2003, o el de carácter colectivo. El Comité observa que a tenor de la ERL, un conflicto sólo se considera colectivo si: 1) existe un convenio colectivo entre el empleador y el sindicato, o bien, 2) si el conflicto es reconocido como tal y si se da entre un empleador que emplea más de 21 trabajadores y un sindicato (artículo 5, enmendado).
- 1534.** Al respecto, el Comité observa con preocupación que el convenio colectivo se define como aquel convenio entre un empleador o una organización de empleadores que representa una proporción sustancial de los empleadores del sector o la rama de actividad y «los trabajadores representativos de una proporción sustancial de los trabajadores del sector o la rama de actividad en cuestión» (artículo 1). El término «proporción sustancial» no se define y, según resulta, el hecho de que se refiera al número de trabajadores del sector o la rama de actividad en cuestión no deja a discreción de las partes la determinación del nivel de negociación. Al respecto, el Comité recuerda que en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 988]. El Comité también observa que, según resulta, el convenio entre un empleador y un sindicato que no represente una «proporción sustancial de trabajadores del sector o la rama de actividad en cuestión» no se considera «convenio colectivo» a tenor de la ley, mientras que tal convenio sería posible si ningún sindicato hubiera cumplido con el requisito de representatividad. El querellante argumenta que en tales casos no se dispondrá de recurso alguno ante el Tribunal del Empleo de Jersey (JET por su sigla en inglés).
- 1535.** El Comité recuerda que para que un sindicato de rama de actividad pueda negociar un convenio colectivo de empresa debería bastar la prueba de que dicho sindicato cuenta con suficiente representatividad a nivel de empresa [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 957]. Por lo que atañe a los sistemas que requieren una representación mayoritaria, el Comité considera que la decisión que determina si un sindicato representa una proporción

*sustancial de trabajadores debería fundarse en criterios objetivos y preestablecidos para evitar toda posibilidad de parcialidad o abuso. El Comité recuerda que cuando, en un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían concederse a los sindicatos de la unidad, por lo menos en nombre de sus propios afiliados [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 976].*

- 1536.** *Asimismo, el Comité toma nota del argumento del querellante en cuanto a que la ley propuesta exige que «exista» un convenio colectivo y que un empleador podría negar fácilmente al sindicato la inmunidad respecto a la acción colectiva laboral mediante la anulación (conforme a sus términos o por otros medios) de cualquier convenio colectivo con el sindicato. A juicio del querellante, si un convenio colectivo no se ajusta a la definición, cualquier acción laboral podría ser ilegal, salvo si corresponde a la definición de conflicto individual de trabajo. El Comité considera que la definición de huelga protegida no debería ser restrictiva al punto de imposibilitar prácticamente la acción de huelga y pide al Gobierno que tome las medidas pertinentes para garantizar que la acción colectiva laboral sea protegida aun cuando no preexista un convenio colectivo.*
- 1537.** *En cuanto a los conflictos por el reconocimiento, el Comité recuerda que el hecho de convocar una huelga por el reconocimiento legal de un sindicato constituye un caso de interés legítimo que deben defender los trabajadores y sus organizaciones [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 535], el Comité considera que el requisito de que el empleador emplee como mínimo 21 trabajadores para que se reconozca el carácter colectivo de un conflicto y, por consiguiente, se autorice una huelga, también debería suprimirse porque constituye una clara violación de los principios de la libertad sindical.*

Solución de conflictos colectivos

- 1538.** *El Comité observa que la ERL prevé que los conflictos colectivos de trabajo se pueden someter al JET con el consentimiento de ambas partes, o bien, que una de ellas podrá hacerlo cuando los demás recursos disponibles se hayan agotado infructuosamente o cuando la otra parte en el conflicto actúe en forma irrazonable en lo que respecta a cumplir o no con el procedimiento utilizado. Los recursos disponibles abarcan procedimientos de convenio colectivo, el contrato de empleo pertinente, el correspondiente manual para los trabajadores, un código de práctica aprobado o cualquier otro procedimiento establecido con el sector o la rama de actividad en cuestión (artículo 22).*
- 1539.** *El Tribunal puede dictar: 1) un laudo vinculante con el consentimiento de ambas partes, o 2) una declaración cuyo contenido se incorporará en los contratos individuales de empleo hasta que sea modificado por acuerdo entre las partes, por declaración subsiguiente, o hasta que otros términos y condiciones de empleo sean establecidos mediante el procedimiento previsto a tales efectos en el sector, la rama de actividad o la empresa correspondientes (artículo 24). Esta declaración puede consistir en: a) la opinión del Tribunal en cuanto a si una parte en el conflicto no observa los términos y condiciones pertinentes; b) la interpretación de los términos y condiciones de un convenio colectivo que guarden relación con el conflicto; c) la incorporación en los contratos individuales de empleo de cualquier término y condición relacionados con a) o b), y d) tratándose de un conflicto de reconocimiento sindical, la opinión del Tribunal respecto a esta cuestión (artículo 23, 2)). El querellante entiende que esto último implica que el JET puede dictar una declaración que incorpore los términos y condiciones que son objeto de litigio en contratos de empleo individuales, lo que es equivalente al arbitraje vinculante. El Comité recuerda que las disposiciones que establecen que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad, no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98 [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 993]. Observando*

que sin el consentimiento de las partes respecto a los términos de un laudo vinculante, el JET sólo puede emitir una declaración, el Comité considera que la incorporación de jure y de facto de dicha declaración en los contratos individuales de empleo equivale a un arbitraje obligatorio y vinculante, lo que es contrario al principio de negociación voluntaria y pide al Gobierno que garantice que dichas declaraciones sólo sean admisibles en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto, o cuando se trate de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o bien, en el caso de que ambas partes acepten el arbitraje obligatorio.

Los códigos de práctica

- 1540.** *Respecto a los códigos de práctica, el Comité observa que en el sitio web del Gobierno se dice que no son ejecutables legalmente, pero que si un caso llega a la última etapa del procedimiento de solución de conflicto, el Tribunal del Empleo podría, al llegar a una decisión, tener en cuenta la medida en que las partes involucradas observaron los códigos pertinentes: la parte cuya conducta los contravenga puede ser considerada responsable de haber actuado al margen del espíritu de la legislación. Además, la ERL prevé concretamente la suspensión de la inmunidad si un código de práctica estipula una votación y la acción no se toma de conformidad con esta última.*
- 1541.** *Entendiendo por la respuesta del Gobierno que se celebrarán consultas acerca del código de práctica y se le harán modificaciones, el Comité lamenta disponer tan solo del texto del proyecto. Aún así, toma nota de los alegatos acerca de la propuesta relativa a la excepción del derecho de formar sindicatos en las pequeñas empresas que emplean diez o menos trabajadores y recalca, que de confirmarse, dicha propuesta constituirá una clara contravención del artículo 2 del Convenio que estipula que los trabajadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a ellas por propia elección.*
- 1542.** *El Comité también toma nota de que según los alegatos del querellante, los proyectos de códigos plantean otras dificultades respecto a los Convenios núms. 87 y 98. El artículo 20 de la ERL limita la inmunidad de un sindicato respecto a la responsabilidad civil si éste no ha cumplido con la votación prevista en el código de práctica o si un código de práctica define la conducta que es razonable o no durante un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo. Por lo que atañe a la votación y a la acción colectiva laboral, el Comité observa que el código 3 prevé que los empleadores han de recibir preaviso de dicha acción. Dicho preaviso contendrá información a disposición del sindicato para ayudar al empleador ya sea a hacer planes que le permitan advertir a sus clientes sobre la posibilidad de interrupción a fin de que tomen disposiciones alternativas, o bien a tomar medidas para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores o del público, proteger el equipo que podría sufrir daños por la suspensión del trabajo o por quedar sin supervisión. Esa información puede abarcar el número, la categoría o el lugar de trabajo de los trabajadores en cuestión (no forzosamente el nombre y apellido de cada uno de ellos). El querellante cita el ejemplo de un caso de Inglaterra en el que se obtuvo un mandato judicial contra la decisión de recurrir a la acción colectiva laboral por no haber dado información suficiente al empleador: el sindicato no había indicado dónde se encontraba el despacho de cada profesor en huelga, lo que constituía un incumplimiento del requisito de indicar los lugares de trabajo. El Comité recuerda que la obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 552], pero considera que la información solicitada respecto a ese preaviso debería ser razonable, o interpretada de forma sensata, y que tales preceptos no deberían utilizarse de manera que, prácticamente, imposibiliten la legítima actividad sindical.*

1543. *Además, de la lectura del artículo 20, 3) de la ERL y el código 4 relativo a la acción secundaria se desprende que esta última pasará a ser ilegal y expondrá al sindicato a una demanda de responsabilidad civil. De hecho, el artículo 20, 3) estipula que la inmunidad se pierde si durante un conflicto o en apoyo del mismo, la conducta del sindicato no es conforme a la conducta razonable tal como es definida en un código de práctica, y el código 4 establece que la acción laboral se considerará irrazonable si se recurre a ella en apoyo de terceros; cuando los trabajadores no estén directamente implicados; cuando el conflicto no sea con el mismo empleador, y cuando los trabajadores no se encuentren en el mismo lugar de trabajo que aquellos directamente afectados. El Comité recuerda que la prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, está en contradicción con los principios de la libertad sindical. Una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen. El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros [véase **Recopilación**, op. cit., párrafos 538, 534 y 531]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las huelgas de solidaridad y las acciones colectivas laborales de protesta por motivos socioeconómicos sean amparadas por la ley.*
1544. *El piquete de huelga y el código 4. El Comité observa que el piquete de huelga no está protegido contra demandas civiles por «corte del paso por un sendero, un camino, la entrada o la salida del recinto del lugar de trabajo; interferencia (por ejemplo, a causa del ruido o el gentío) en los derechos de las propiedades vecinas (por ejemplo, molestia privada) e invasión de propiedad privada». El Comité subraya que considera legítima una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 650]. No obstante, el Comité también considera que los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas [véase **Recopilación**, op. cit., párrafo 648].*
1545. *El Comité pide al Gobierno que en plena y franca consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores prosiga la revisión de la ERL, así como de los códigos que la acompañan y espera firmemente que se tomarán las medidas pertinentes para garantizar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical mencionados más arriba. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.*
1546. *El Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en lo que respecta a las cuestiones planteadas en este caso.*

Recomendaciones del Comité

1547. *En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las recomendaciones siguientes:*
- a) *el Comité pide al Gobierno que en plena y franca consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores prosiga la revisión de la ERL, así como de los códigos que la acompañan y espera firmemente que se tomarán las medidas pertinentes para garantizar el pleno respeto de los principios de la libertad sindical mencionados anteriormente, en particular, por lo que atañe a:*

-
- *garantizar que en caso de cancelación del registro, el sindicato en cuestión siga registrado hasta que la autoridad judicial tome una decisión definitiva;*
 - *aclarar en qué situaciones el registro de un sindicato puede ser cancelado;*
 - *garantizar que el Tribunal Real pueda examinar en cuanto al fondo los casos que sean objeto de apelación;*
 - *teniendo en cuenta que el Ministro solicitó al Foro de Empleo que reconsidere la cuestión del reemplazo (incluido el reintegro y la recontractación) garantice que los trabajadores no sean sancionados por ejercer una actividad sindical legítima y garantizar también una protección efectiva contra la penalización de los trabajadores por dicha actividad;*
 - *modificar la definición de convenio colectivo a fin de garantizar que la determinación del nivel de negociación se deje a discreción de las partes y asegurar que cuando los sindicatos no representen una «proporción sustancial» de los trabajadores puedan negociar por lo menos en nombre de sus propios miembros;*
 - *modificar la definición de conflicto de trabajo a fin de suprimir el requisito relativo a la preexistencia de un convenio colectivo y el requisito de que el empleador deba emplear como mínimo 21 trabajadores para que el conflicto por el reconocimiento sindical sea considerado un conflicto colectivo;*
 - *garantizar que sólo se recurra al arbitraje obligatorio en el marco de servicios esenciales, o cuando se trate de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o bien, cuando ambas partes estén de acuerdo;*
 - *garantizar que no se prohíban la acción de huelga ni la acción colectiva de protesta por motivos socioeconómicos, y*
- b) *el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso, y*
- c) *el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en lo que respecta a las cuestiones planteadas en este caso.*

Anexo

Fragmentos

Ley de Relaciones de Empleo de Jersey de 2007

Parte 1

Introducción

1 Interpretación

A tenor de esta ley, salvo que el contexto exija otro significado, se entiende por:

«convenio colectivo» todo acuerdo concluido mediante la maquinaria de negociación, mediación, conciliación o arbitraje y en el cual las partes sean:

- a) un empleador o una organización de empleadores, representativa de una proporción sustancial de empleadores del sector o la rama de actividad en cuestión, y
- b) trabajadores que representan una proporción sustancial de los trabajadores del sector o la rama de actividad en cuestión;

«conflicto de trabajo» significa ya sea:

- a) un conflicto colectivo de trabajo, o bien
- b) un conflicto individual de trabajo tal como definido en el artículo 1, 1) de la Ley de Empleo de Jersey de 2003.

5 «Conflicto colectivo de trabajo»

- 1) A tenor de esta ley se entiende por «conflicto colectivo de trabajo» aquel entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores, siempre y cuando:
 - a) el trabajador o los trabajadores esté(n) representado(s) por un sindicato;
 - b) exista un convenio colectivo entre el empleador o los empleadores y dicho sindicato, y
 - c) el conflicto obedezca principal o enteramente a una o más de las causas enumeradas en el párrafo 2).
- 2) Las causas a que se refiere este párrafo son:
 - a) los términos de empleo de uno o más trabajadores;
 - b) las condiciones de trabajo que rigen para uno o más trabajadores;
 - c) la contratación o no de una o más personas en calidad de trabajadores o la terminación de la suspensión del empleo de uno o más trabajadores;
 - d) la terminación o suspensión de las obligaciones del empleo de uno o más trabajadores;
 - e) la asignación del trabajo o las obligaciones del empleo entre trabajadores o grupos de trabajadores;
 - f) cuestiones de disciplina o queja;

- g) la afiliación o no de uno más trabajadores a un sindicato;
 - h) las facilidades de los representantes sindicales, y
 - i) la cuestión de saber si uno o más trabajadores observa(n) o no el código de práctica aprobado.
- 3) A efectos de esta ley, todo conflicto entre un comité de los Estados y uno o más trabajadores, aun cuando el comité en cuestión no sea su empleador directo, se considerará como un conflicto de trabajo entre un empleador y tal(es) trabajador(es) si el motivo del conflicto guarda relación con:
- a) cuestiones que fueron sometidas a consideración de ese comité por algún órgano mixto en el que también esté representado en virtud de alguna disposición de un instrumento vigente, o
 - b) cuestiones que no pueden resolverse sin que dicho comité ejerza alguna facultad que le confiere un instrumento vigente.
- 4) Es irrelevante que, tratándose de conflictos relacionados con hechos que ocurren fuera de Jersey, una o más personas cuyas acciones en Jersey se dice que obedecen a dicho conflicto o al apoyo de éste, se vea(n) o pueda(n) verse afectada(s) con respecto a las causas enumeradas en el párrafo 2) por el desenlace de ese conflicto.
- 5) A efectos de esta ley, cuando un sindicato sea parte en un conflicto, se considerará que los trabajadores también lo son.
- 6) A efectos de esta ley, cuando una asociación de empleadores sea parte en un conflicto, se considerará que los empleadores también lo son.

Parte 2

Registro de sindicatos y asociaciones de empleadores

10 Criterios aplicables a la solicitud

- 1) El registrador rechazará toda solicitud de registro de un sindicato o una asociación de empleadores siempre que, pero no únicamente:
- a) algún objetivo de ese sindicato o esa asociación sea ilícito;
 - b) la solicitud no se haya hecho de conformidad con la ley, o
 - c) el nombre del sindicato o la asociación en cuestión sea el mismo que el de otro sindicato u otra asociación que ya figure en el registro, o bien, que ese nombre sea tan parecido que preste a confusión.
- 2) Toda vez que el registrador rechace la solicitud de registro de un sindicato o una asociación de empleadores deberá notificar por escrito al solicitante tal decisión y los motivos de la misma.
- 3) Salvo los motivos previstos en el párrafo 1) para rechazar la solicitud de un sindicato o una asociación de empleadores, el registrador habrá de:
- a) aceptar la solicitud;
 - b) registrar al sindicato o la asociación en el registro que corresponda, y
 - c) emitir al solicitante o los solicitantes un certificado de registro en la forma prevista.

14 Cancelación del registro por otros motivos

- 1) El registrador cancelará el registro de un sindicato o una asociación de empleadores si alguno de sus objetivos es ilícito.
- 2) El registrador podrá cancelar el registro de un sindicato o una asociación de empleadores por alguno de los motivos que siguen:
 - a) si se obtuvo por fraude o error;
 - b) si contraviene el artículo 11, 1);
 - c) si, habiéndole notificado por escrito que cumpliera con un requisito proscrito en un plazo de 21 días como mínimo, el sindicato o la asociación en cuestión no lo hubiera hecho, o bien,
 - d) si el sindicato o la asociación en cuestión hubiera dejado de existir.
- 3) De conformidad con el párrafo 2), el registrador podrá cancelar el registro de un sindicato o una asociación de empleadores por iniciativa propia o a solicitud de cualquier persona con suficiente *locus standi*.
- 4) Ahora bien, antes de cancelar del registro a un sindicato o una asociación de empleadores conforme al párrafo 1) o al párrafo 2) por alguno de los motivos indicados en los subpárrafos a), b) y c) de este último, el registrador:
 - a) notificará por escrito al sindicato o la asociación en cuestión su intención de proceder a la cancelación, y
 - b) le ofrecerá una oportunidad razonable de exponer sus argumentos sobre la cuestión.
- 5) Toda vez que habiendo cumplido con lo dispuesto en el párrafo 4), decida cancelar el registro de un sindicato o una asociación de empleadores de conformidad con el párrafo 1) o que en virtud de alguno de los subpárrafos a), b) y c) del párrafo 2) decida:
 - a) cancelar el registro de un sindicado o una asociación de empleadores, o
 - b) rechazar una solicitud de cancelación del registro,el registrador habrá de notificar por escrito al sindicato o la asociación de empleadores en cuestión dicha decisión y los motivos de la misma.
- 6) Toda vez que de conformidad con alguno de los subpárrafos a), b) y c) del párrafo 2) decida aceptar o rechazar una solicitud de cancelación del registro de un sindicato o una asociación de empleadores, el registrador también habrá de notificar por escrito al sindicato o la asociación de empleadores en cuestión dicha decisión y los motivos de la misma.
- 7) La cancelación del registro de un sindicato o una asociación de empleadores de conformidad con:
 - a) el párrafo 1), o
 - b) alguno de los subpárrafos a), b) y c) del párrafo 2),no tendrá efecto hasta que venza el plazo de 21 días, contados a partir de la fecha en que el registrador notificó por escrito al sindicato o la asociación en cuestión, la decisión de cancelar su registro.
- 8) Cuando dentro de ese plazo de 21 días, el sindicato o la asociación de empleadores en cuestión notifique que interpondrá un recurso contra la cancelación de su registro, en ningún caso, esta última tendrá efecto antes que el recurso quede resuelto.

15 Recursos

- 1) A los efectos de esta ley, tendrán derecho a interponer recursos ante el Tribunal Real, las personas y entidades que se indican a continuación:
 - a) todo solicitante del registro de un sindicato o una asociación de empleadores, contra la decisión del registrador de rechazar la solicitud según lo dispuesto en el artículo 10, 1);
 - b) todo sindicato y toda asociación, contra la decisión del registrador de rechazar la solicitud según lo dispuesto en el artículo 12, 1) para enmienda del registrador respecto al sindicato o la asociación en cuestión;
 - c) todo sindicato y toda asociación, contra la decisión del registrador de rechazar la solicitud de cancelar su registro de conformidad con el artículo 13, 1);
 - d) todo sindicato y toda asociación, contra la decisión del registrador de cancelar su registro según lo dispuesto en el párrafo 1) o el párrafo 2) del artículo 14, y
 - e) todo solicitante de la cancelación del registro de un sindicato o una asociación, según lo dispuesto en el artículo 14, 3), contra la decisión del registrador de rechazar esa solicitud de conformidad con el artículo 14, 2).
- 2) Todo recurso previsto en el presente artículo ha de interponerse en el plazo de 21 días, contados a partir de la fecha en que la persona o la entidad que goza de ese derecho haya recibido la notificación por escrito del registrador acerca de la decisión que es objeto del recurso.
- 3) Al conocer del recurso, el Tribunal Real podrá confirmar o revocar la decisión del registrador y tomar la resolución que juzgue oportuna en cuanto a los costos del recurso.

Parte 3

Estatuto de los sindicatos y las asociaciones de empleadores

19 Inmunidad respecto a la responsabilidad civil por acción laboral

- 1) Todo acto cometido por una persona en razón de un conflicto de empleo o en apoyo del mismo no será punible siempre y cuando ese acto:
 - a) induzca a otra persona a romper un contrato, a interferir en su cumplimiento o a inducir a cualquier otra persona a interferir con el cumplimiento del mismo;
 - b) consista en que la primera persona amenace con romper un contrato, independientemente de que sea o no parte del mismo;
 - c) consista en que la primera persona amenace con que habrá interferencia en un contrato, independientemente de que sea o no parte del mismo, o
 - d) consista en que la primera persona amenace con inducir a otra persona a romper un contrato o a interferir en el cumplimiento del mismo.
- 2) El acuerdo o coalición de dos o más personas para cometer o lograr que se cometa algún acto en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo no será punible en términos de responsabilidad civil cuando dicho acto, cometido sin que existiera tal acuerdo o coalición, tampoco lo fuera.
- 3) El acuerdo o coalición de dos o más personas para cometer o lograr que se cometa algún acto en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo no se

considerará doloso cuando dicho acto cometido por una persona tampoco se considera doloso.

20 Limitación de las inmunidades respecto a la responsabilidad civil

- 1) El artículo 19 no impide que un acto cometido por:
 - a) un sindicato, una asociación de empleadores, o
 - b) algún representante de un sindicato o una asociación,sea punible en términos de responsabilidad civil si en el momento en que se cometió, el sindicato o la asociación en cuestión no estuvieran registrados.
- 2) El artículo 19 no impide que un acto cometido por un sindicato sea punible:
 - a) cuando un código de práctica aprobado prevea que se organice una votación de los miembros del sindicato en cuestión antes que se cometa dicho acto, y
 - b) cuando no se haya organizado una votación sobre la comisión de un acto, según lo dispuesto en el código de práctica aprobado o la mayoría de los votantes no la apoyen.
- 3) El artículo 19 no impide que el acto previsto en su párrafo 1) sea punible en términos de responsabilidad civil si:
 - a) un código de práctica aprobado define qué se entiende por conducta razonable o no cuando ese acto se cometa en razón de un conflicto de trabajo o en apoyo del mismo, y
 - b) si uno de los hechos imputados a efectos de determinar la responsabilidad reside en que ese acto del sindicato constituye una conducta irrazonable según tal definición.

Parte 4

Resolución de un conflicto colectivo de trabajo

22 Jurisdicción respecto a un conflicto colectivo de trabajo

- 1) Se podrá entablar un procedimiento ante el Tribunal de Empleo de Jersey respecto a un conflicto colectivo de trabajo:
 - a) con el consentimiento de cada parte en el conflicto, o
 - b) a solicitud de una parte en el conflicto conforme a las circunstancias previstas en el párrafo 2.
- 2) Las circunstancias a las que se refiere este párrafo son:
 - a) que la entidad o la persona que presenta la solicitud considere que en la medida de lo factible los demás recursos disponibles se han agotado infructuosamente con miras a resolver el conflicto, y
 - b) que una parte en el conflicto esté actuando de forma irrazonable por la manera en que esa parte esté cumpliendo o no con el procedimiento disponible.
- 3) A los efectos del párrafo 2) se considera procedimiento disponible para resolver un conflicto:
 - a) aquel previsto en un convenio colectivo, el contrato de empleo pertinente o el correspondiente manual para los trabajadores;

- b) aquel que sea acorde con el código de práctica aprobado, o bien
 - c) aquel establecido por el sector o la rama de actividad a los que se aplica la presente ley o cualquier otra.
- 4) Al decidir si una parte en el conflicto está actuando o no de forma irrazonable por la manera en que esté cumpliendo o no con el procedimiento disponible que figura en el correspondiente manual para los trabajadores, habrá de tenerse en cuenta si dicho manual ha sido aprobado por las partes en el conflicto, o en nombre de éstas, aun cuando el presente párrafo no limita la generalidad del subpárrafo *b)* del párrafo 2).

23 Laudos y declaraciones en conflictos colectivos de trabajo

- 1) Al conocer del procedimiento relativo a un conflicto colectivo de trabajo que se entable ante el Tribunal, este último podrá dictar:
- a) con el consentimiento de cada parte en el conflicto, un laudo vinculante para todas las partes, o
 - b) una declaración.
- 2) La declaración prevista en el párrafo 1) podrá versar sobre alguna de las cuestiones siguientes:
- a) la opinión del Tribunal en cuanto a la observancia de los términos y condiciones pertinentes;
 - b) la interpretación de cualquiera de los términos y condiciones de un convenio colectivo para determinar su pertinencia respecto al conflicto;
 - c) la incorporación en los contratos individuales de los trabajadores objeto de conflicto de los términos y condiciones a los que se refieren los subpárrafos *a)* y *b)*.
- 3) En el subpárrafo *a)* del párrafo 2), la frase «términos y condiciones pertinentes» engloba:
- a) todos aquellos términos y condiciones de empleo que, a juicio del Tribunal, se aplican al caso, o
 - b) todos aquellos términos y condiciones que, a juicio del Tribunal, son menos favorables para el trabajador o los trabajadores en cuestión que los términos y condiciones a los que se refiere el subpárrafo *a)*.

26 Incumplimiento de un código de práctica aprobado

- 1) El hecho de que una persona, un sindicato o una asociación incumpla alguna disposición de un código de práctica aprobado en el marco de esta ley no hace que la persona, el sindicato, la asociación en cuestión, ni algún miembro del primero o la segunda, sean pasibles de procesamiento.
- 2) No obstante, el párrafo 1) está sujeto al artículo 20, 2).
- 3) Todo código de práctica aprobado será admitido como prueba en cualquier procedimiento ante el Tribunal.
- 4) Toda vez que la corte o el Tribunal considere que alguna disposición de un código de práctica aprobado es pertinente con alguna cuestión planteada en el procedimiento, la corte o el Tribunal de Empleo de Jersey tendrá en cuenta dicha disposición al decidir sobre la cuestión.

Enmienda núm. 2 de la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey

La ley por la que se hacen otras enmiendas a la Ley de Relaciones de Empleo de Jersey, aprobada por los Estados de Jersey, está pendiente de la sanción del Consejo Privado.

3 Artículo 5 enmendado

El artículo 5 de la ley principal se enmendará añadiendo después del párrafo 2), los párrafos que siguen:

«2A) A tenor de esta ley, también se entenderá por conflicto colectivo de trabajo aquel entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores, cuando:

- a) el trabajador o los trabajadores en cuestión estén representados por un sindicato;
- b) el sindicato reúna los criterios de reconocimiento previstos en el correspondiente código de práctica, y
- c) el motivo del conflicto sea dicho reconocimiento.

2B) No obstante, un conflicto de reconocimiento entre:

- a) un empleador que empleaba una media inferior a 21 trabajadores en el período de 13 semanas precedentes al día en que surgió el conflicto, y
- b) el sindicato,

no constituye un conflicto colectivo de trabajo.»

4 Artículo 23 enmendado

1) El artículo 23, 2) de la ley principal se enmendará como sigue:

- a) sustituyendo el punto final del subpárrafo c) por punto y coma, y añadiendo la palabra «o»;
- b) añadiendo después del subpárrafo c) el subpárrafo siguiente:

«d) en el caso de un conflicto de reconocimiento, la opinión del Tribunal en cuanto a saber si al sindicato se le reconoce el derecho de entablar, en nombre de uno o más trabajadores, la negociación colectiva con el empleador o los empleadores respecto a cualquier asunto relacionado con la remuneración, las horas de trabajo o las vacaciones.»

2) Después de artículo 23, 2) de la ley principal se añadirá el párrafo siguiente:

«2A) La declaración a la que se refiere el subpárrafo d) del párrafo 2) podrá indicar el método en que se llevará a cabo la negociación colectiva, método que tendrá el mismo efecto que si estuviera previsto en un contrato jurídicamente vinculante, concluido entre el empleador o los empleadores y el sindicato.»

5 Nuevo artículo 24A añadido

Después del artículo 24 de la ley principal (y antes de la Parte 5 de esta última) se añadirá el artículo siguiente:

«24A Cumplimento de la declaración relativa a un conflicto de reconocimiento

La declaración a la que se refiere el subpárrafo d) del párrafo 2) del artículo 23:

- a) tendrá el mismo efecto que un contrato jurídicamente ejecutable que hayan concluido las partes en el conflicto colectivo de trabajo sobre el cual versa la declaración, y
- b) será ejecutable ante el Tribunal Real única y exclusivamente mediante una orden de ejecución concreta.»

Ginebra, 1.º de junio de 2007.

(Firmado) Profesor Paul van der Heijden,
Presidente.

Puntos que requieren decisión: párrafo 208; párrafo 963;
párrafo 246; párrafo 995;
párrafo 263; párrafo 1036;
párrafo 336; párrafo 1080;
párrafo 355; párrafo 1097;
párrafo 395; párrafo 1129;
párrafo 424; párrafo 1191;
párrafo 441; párrafo 1218;
párrafo 467; párrafo 1243;
párrafo 487; párrafo 1259;
párrafo 806; párrafo 1270;
párrafo 878; párrafo 1360;
párrafo 902; párrafo 1463;
párrafo 913; párrafo 1547.
párrafo 930;