



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

La libertad sindical



Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical

Sexta edición, 2018

La libertad sindical

**Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical**

*Sexta edición
(2018)*

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2018

Primera edición 1972

Sexta edición 2018

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical /
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018.

ISBN 978-92-2-331118-6 (impresión)

ISBN 978-92-2-331119-3 (web pdf)

Publicado también en francés: *La liberté syndicale. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale* (ISBN 978-92-2-231078-4 (impresión), ISBN 978-92-2-231079-1 (web pdf)), Ginebra, 2018, y en inglés: *Freedom of Association. Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association* (ISBN 978-92-2-131205-5 (impresión), ISBN 978-92-2-131206-2 (web pdf)), Ginebra, 2018.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

El diseño de la portada está basado en el dibujo El Árbol de la Libertad, de Veronika Vajdová.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación,
impresión, publicación electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-WEI-REPRO

Índice

Introducción	1
1 El procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales	5
Función de la OIT en materia de libertad sindical	5
Ámbitos de competencia del Comité de Libertad Sindical	8
Obligaciones fundamentales de los Estados Miembros en materia de derechos humanos y de derechos sindicales	12
Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical	14
Funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	16
2 Derechos sindicales, derechos de las organizaciones de empleadores y libertades públicas	17
Principios generales	17
Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona	19
Arresto y detención de sindicalistas y de miembros de las organizaciones de empleadores	27
Detención con fines preventivos	29
Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción	31
Régimen de educación por el trabajo	31
Organismos especiales y juicios sumarios	32
Internación en hospitales psiquiátricos	32
Inculpación y condena de sindicalistas y de representantes de las organizaciones de empleadores	32
Garantía de un procedimiento regular	33
Libertad de movimiento	38
Derechos de reunión y manifestación	40
A. Reuniones internas de las organizaciones en sus locales o con motivo de conflictos de trabajo	40
B. Reuniones y manifestaciones públicas	41
C. Reuniones internacionales de organizaciones de trabajadores y de empleadores ..	44

Libertad de opinión y de expresión	45
<i>A. Principios generales</i>	45
<i>B. Autorización y censura de publicaciones</i>	49
<i>C. Publicaciones de carácter político</i>	50
<i>D. Secuestro de publicaciones</i>	50
Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo	51
Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas y las organizaciones sindicales	51
Protección de los locales y bienes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	52
Confiscación y ocupación de propiedades	55
Estado de excepción y ejercicio de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	56
Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	58
3 Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas	59
Principio general	59
Distinciones basadas en la raza, en las opiniones políticas o en la nacionalidad	59
Distinciones basadas en la naturaleza del contrato	61
Distinciones basadas en la categoría profesional	62
<i>A. Principios generales</i>	62
<i>B. Funcionarios públicos</i>	62
<i>a)</i> Miembros de las fuerzas armadas y de la policía	64
<i>b)</i> Personal civil de las fuerzas armadas	65
<i>c)</i> Personal del poder judicial	65
<i>d)</i> Trabajadores de los servicios públicos locales	66
<i>e)</i> Bomberos	66
<i>f)</i> Personal de establecimientos penitenciarios	66
<i>g)</i> Funcionarios de aduanas e impuestos internos y personal de los servicios de inmigración	66
<i>h)</i> Inspección del trabajo	67
<i>i)</i> Docentes	67
<i>j)</i> Personal local de las embajadas	68
<i>k)</i> Funcionarios de grado superior	68
<i>C. Personal de seguridad</i>	68
<i>D. Trabajadores de la agricultura</i>	69
<i>E. Trabajadores de las plantaciones</i>	69
<i>F. Trabajadores del sector de los transportes aéreos y marítimos</i>	69
<i>G. Trabajadores portuarios</i>	69
<i>H. Personal hospitalario</i>	70
<i>I. Personal superior y de dirección</i>	70
<i>J. Trabajadores autónomos y profesiones liberales</i>	71
<i>K. Trabajadores contratados temporalmente</i>	71

<i>L. Trabajadores en período de prueba</i>	72
<i>M. Trabajadores en formación</i>	72
<i>N. Desempleados</i>	72
<i>O. Trabajadores empleados en el marco de programas de lucha contra el desempleo</i>	72
<i>P. Trabajadores de cooperativas</i>	73
<i>Q. Concesionarios y trabajadores subcontratados</i>	73
<i>R. Trabajadores de las zonas francas</i>	74
<i>S. Trabajadores domésticos</i>	74
<i>T. Trabajadores a domicilio</i>	75
<i>U. Trabajadores despedidos</i>	75
<i>V. Trabajadores jubilados</i>	75
<i>W. Futbolistas profesionales</i>	76
<i>X. Trabajadores de pequeñas empresas</i>	76
Distinciones fundadas en la edad	76
Otras distinciones	76
4 Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa	77
Exigencia de una autorización previa	77
Formalidades legales para la constitución de organizaciones	78
Requisitos para la constitución de organizaciones	78
Número mínimo de afiliados	80
Registro de organizaciones	81
5 Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas	87
Principios generales	87
Unidad y pluralismo de las organizaciones	87
Libertad de elección de la estructura de las organizaciones	93
Sanciones por intentar constituir organizaciones	95
Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones	95
Privilegios admisibles en favor de las organizaciones más representativas	98
Derecho de libre afiliación	102
Cláusulas de seguridad sindical	103
Intervención indebida de las autoridades con el objetivo de eliminar los sindicatos	104
6 Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos	105
Legislación en la materia e injerencia de las autoridades	105
Modelos de estatutos	108
Discriminación racial	109
Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior	109

7	Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes	111
	Principios generales	111
	Procedimientos electorales	112
	Condiciones de elegibilidad	114
	<i>A. Discriminación racial</i>	115
	<i>B. Pertenencia a la profesión o a la empresa</i>	115
	<i>C. Edad mínima</i>	116
	<i>D. Antigüedad en la afiliación sindical</i>	116
	<i>E. Opiniones o actividades políticas</i>	117
	<i>F. Moralidad de los candidatos</i>	117
	<i>G. Nacionalidad</i>	118
	<i>H. Condena penal</i>	118
	<i>I. Reelección</i>	119
	Obligatoriedad de participar en las votaciones	119
	Intervención de las autoridades en las elecciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	120
	Impugnación de las elecciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores . .	122
	Destitución de juntas directivas e intervención de las organizaciones	123
8	Derecho de las organizaciones de organizar su administración	127
	Principios generales	127
	Administración interna de las organizaciones	127
	Control de las actividades internas de las organizaciones	128
	Administración financiera de las organizaciones	130
	<i>A. Independencia financiera frente a los poderes públicos</i>	130
	<i>B. Cotizaciones sindicales</i>	131
	<i>C. Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales</i>	134
9	Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción	137
	Principios generales	137
	Actividades y relaciones políticas	138
	Otras actividades de las organizaciones (actividades de protesta, representación de los miembros, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)	140
10	Derecho de huelga	145
	Importancia del derecho de huelga y titularidad	145
	Finalidad de la huelga (huelgas económico-sociales, políticas, de solidaridad, etc.) . . .	146
	Modalidades de la huelga	150
	La parte empleadora durante la huelga	151
	Condiciones previas	151

Limitación de la duración de la huelga	155
El recurso al arbitraje obligatorio	155
Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias	157
<i>A. Crisis nacional aguda</i>	157
<i>B. Función pública</i>	157
<i>C. Servicios esenciales</i>	159
<i>D. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales</i>	165
Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones (servicio mínimo de seguridad)	167
Situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento	167
Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento	171
Incumplimiento de los servicios mínimos	174
La declaración de ilegalidad de la huelga	174
La suspensión de una huelga	175
Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización	176
Injerencia de las autoridades durante la huelga	177
Intervención de la policía durante la huelga	178
Piquetes de huelga	179
Deducción de salario	180
Sanciones	181
<i>A. En caso de huelga legítima</i>	181
<i>B. En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga</i>	184
<i>C. En caso de huelgas pacíficas</i>	185
<i>D. Sanciones en masa</i>	185
Discriminación en favor de los no huelguistas	186
Cierre de empresas en caso de huelga	186
11 Disolución y suspensión de las organizaciones	187
Principios generales	187
Disolución voluntaria	187
Disolución por número insuficiente de afiliados	188
Disolución y suspensión por vía administrativa	188
Cancelación del registro o anulación de la personalidad jurídica	189
Disolución en el marco de funciones legislativas	189
Motivos de disolución	190
Intervención de las autoridades judiciales	191
Destino de los bienes de organizaciones disueltas	192
<i>A. Principios generales</i>	192
<i>B. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical</i>	193

12	Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores	195
	Constitución de federaciones y confederaciones	195
	Afiliación a federaciones y confederaciones	197
	Derechos de las federaciones y confederaciones	198
	Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores	198
	<i>A. Principios generales</i>	198
	<i>B. Intervención de las autoridades públicas</i>	199
	<i>C. Consecuencias de la afiliación internacional</i>	199
	Participación en reuniones de la OIT	202
13	Protección contra la discriminación antisindical	205
	Principios generales	205
	Trabajadores amparados por la protección	207
	Formas de discriminación	208
	<i>A. Principios generales</i>	208
	<i>B. Discriminación durante la contratación</i>	208
	<i>C. Discriminación durante el empleo</i>	209
	<i>D. Despidos discriminatorios</i>	211
	Dirigentes y delegados de organizaciones	213
	<i>A. Principios generales</i>	213
	<i>B. Listas negras</i>	214
	<i>C. Despido de dirigentes sindicales</i>	215
	Necesidad de una protección rápida y eficaz	217
	Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo	223
	Discriminación en perjuicio de empleadores	226
14	Protección contra los actos de injerencia	227
	Principios generales	227
	Formas de injerencia	228
	Necesidad de una protección eficaz	231
	Asociaciones solidaristas o de otra índole	232
	<i>A. Definición</i>	232
	<i>B. Garantías para evitar que realicen actividades sindicales</i>	233

15	Negociación colectiva	235
	Titularidad del derecho de negociación colectiva – Principios generales	235
	Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	236
	<i>A. Funcionarios públicos</i>	236
	<i>B. Trabajadores de las empresas del Estado</i>	240
	<i>C. Trabajadores de correos y telecomunicaciones</i>	240
	<i>D. Personal de la radio y la televisión</i>	241
	<i>E. Personal docente</i>	241
	<i>F. Personal hospitalario</i>	242
	<i>G. Personal del sector aéreo</i>	242
	<i>H. Personal de aduanas</i>	242
	<i>I. Trabajadores del mar</i>	242
	<i>J. Trabajadores de cooperativas</i>	243
	<i>K. Trabajadores temporarios y a tiempo parcial</i>	243
	<i>L. Trabajadores contratados en el marco de programas para combatir el desempleo</i>	243
	<i>M. Trabajadores subcontratados</i>	244
	<i>N. Voluntarios cívicos</i>	244
	<i>O. Trabajadores autónomos</i>	244
	<i>P. Trabajadores no afiliados</i>	245
	<i>Q. Efecto erga omnes de los convenios colectivos</i>	245
	Materias cubiertas por la negociación colectiva	245
	El principio de la negociación libre y voluntaria	249
	Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva	251
	El principio de la negociación de buena fe	252
	La negociación colectiva con representantes de los trabajadores no sindicalizados ...	255
	El reconocimiento de las organizaciones más representativas	257
	Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar	258
	Derechos de los sindicatos minoritarios	263
	Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar	264
	Representación de las organizaciones en la negociación colectiva	265
	Nivel de la negociación colectiva	266
	Negociación colectiva en caso de subcontratación	267
	Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria	268
	<i>A. El arbitraje obligatorio</i>	268
	<i>B. La intervención de las autoridades en la negociación colectiva</i>	269
	<i>a) Principios generales</i>	269
	<i>b) Elaboración de convenios colectivos</i>	269
	<i>c) Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados</i> y política económica nacional	272
	<i>d) Intervenciones administrativas que suspenden convenios colectivos</i> o que imponen su renegociación	273
	<i>e) Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos</i>	275
	<i>f) Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras</i>	275

g) Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida	276
h) Otras intervenciones de las autoridades	277
Negociación colectiva en el sector público	278
A. <i>Principios generales</i>	278
B. <i>Situación económica, facultades presupuestarias y negociación colectiva</i>	280
Relaciones entre convenios de la OIT	284
Plazos para la negociación	285
Duración de los convenios colectivos	285
Extensión de convenios colectivos	286
Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos	287
Incentivos a los trabajadores y a los empleadores para que renuncien a la negociación colectiva	288
Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo	288
16 Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores	289
Principios generales	289
Consulta en la preparación y elaboración de la legislación	292
Consulta y flexibilidad laboral	295
Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal	295
Consultas en materia de negociación	297
Consultas a las organizaciones de empleadores	298
Consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos	298
17 Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos	299
18 Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores	301
Principios generales	301
Reuniones sindicales	302
Cobro de cotizaciones	302
Comunicación con la dirección	302
Acceso a los lugares de trabajo	303
Utilización del material de la empresa	305
Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores	305
Facilidades en las plantaciones	307
19 Conflictos dentro del movimiento sindical	309

Anexo I. Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical	313
Antecedentes	313
Quejas presentadas ante las Naciones Unidas	314
Órganos competentes para el examen de las quejas	314
Composición y funcionamiento del Comité de Libertad Sindical	315
Mandato y responsabilidad del Comité	315
Competencia del Comité en el examen de quejas	317
Admisibilidad de las quejas	318
Quejas idénticas	319
Forma de la queja	319
Reglas relativas a las relaciones con los querellantes	320
Prescripción	321
Retiro de quejas	321
Reglas relativas a las relaciones con los gobiernos interesados	322
Solicitud de aplazamiento del examen de los casos	324
Misiones en los países	325
Audiencia de las partes	325
Efectos dados a las recomendaciones del Comité	326
Anexo II. Lista de casos sometidos al Comité	329

Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical es un órgano tripartito creado en 1951 por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Comité examina alegatos de infracciones a los principios de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, consagrados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Preámbulo), en la Declaración de Filadelfia, y según lo expresado por la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970.

2. El Comité está compuesto por nueve miembros titulares y nueve suplentes, provenientes de los Grupos Gubernamental, de los Trabajadores y de los Empleadores del Consejo de Administración, y cuenta además con un presidente independiente. El Comité se reúne tres veces por año y, teniendo en cuenta las observaciones transmitidas por los gobiernos, realiza un examen de las quejas presentadas en contra de ellos y recomienda al Consejo de Administración, según corresponda, que un caso no requiere un examen más detenido (informe definitivo) o que se debe llamar la atención del gobierno interesado sobre los problemas que se han encontrado e invitarlo a tomar las medidas apropiadas para resolverlos (informes provisionales o en los que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación). Finalmente, el Comité puede tener que determinar si resulta apropiado tratar de obtener el acuerdo del gobierno concernido para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

3. Las conclusiones adoptadas por el Comité en casos específicos están destinadas a orientar a los Gobiernos y las autoridades nacionales en las discusiones y acciones a realizar en seguimiento de sus recomendaciones en materia de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Para llegar a sus conclusiones y recomendaciones el Comité se funda en los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, tal como se expresó anteriormente, así como en la dilatada experiencia y profundo conocimiento de sus miembros en el ámbito de las relaciones laborales. El objetivo de los procedimientos especiales en materia de libertad sindical no es de culpar o castigar a nadie, sino de entablar un diálogo tripartito constructivo para promover el respeto de los derechos sindicales en la ley y en la práctica. Al realizar esta tarea el Comité toma en consideración los distintos sistemas jurídicos y realidades nacionales.

4. La Oficina Internacional del Trabajo ha preparado esta publicación para compilar en forma concisa las conclusiones del Comité en aplicación de los principios de la libertad sindical en más de 3 200 casos, durante más de 65 años, hasta su 379.º informe (junio de 2016). La Oficina, mediante esta recopilación, da cumplimiento a una resolución adoptada por unanimidad en la 54.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, que invitó al Consejo de Administración a solicitar al Director General de publicar y difundir ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas por el Comité de Libertad Sindical. Su objetivo es generar conciencia y orientar las reflexiones para el respeto efectivo de los principios fundamentales de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Desde su primera publicación en 1972, la Oficina ha actualizado esta recopilación en cinco ocasiones.

5. En los doce años transcurridos desde la publicación de la edición anterior de la recopilación, un mayor conocimiento de la OIT, una mayor comprensión de sus procedimientos especiales relacionados con la libertad de sindical, y el prestigio vinculado al trabajo del Comité han ido acompañados de un aumento significativo en el número de quejas recibidas. Como resultado del contenido de estas quejas, el Comité se encuentra en el corazón de la evolución actual de las dificultades a las que se enfrentan las organizaciones de empleadores y de trabajadores y está llamado a considerar la importante evolución del mundo del trabajo y los nuevos problemas planteados en el área de las relaciones colectivas de trabajo. En consecuencia, durante los diez últimos años, el Comité tuvo que resolver cuestiones hasta ese momento inexploradas y adoptar un número importante de nuevas conclusiones y recomendaciones para dar una respuesta apropiada, imparcial y objetiva a los alegatos formulados en las quejas presentadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

6. Asimismo, el hecho de basarse en decisiones extraídas de conclusiones adoptadas anteriormente permite al Comité mantener la continuidad en los criterios empleados para llegar a nuevas conclusiones y, según corresponda al caso individual, constatar que las alegaciones son fundadas o que no requieren ninguna acción adicional.

7. Las conclusiones y recomendaciones del Comité han sido formuladas a partir de quejas provenientes de organizaciones de trabajadores o de empleadores. A este respecto, conviene señalar que la mayoría de las quejas examinadas hasta ahora por el Comité han sido presentadas por organizaciones de trabajadores, aunque el número de quejas presentadas por las organizaciones de empleadores ha aumentado significativamente en los últimos decenios. Ello explica que las formulaciones de esta recopilación se refieran a menudo expresamente a sindicatos o a organizaciones de trabajadores. No obstante, los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva tienen vocación general y están destinados a proteger los derechos de tanto las organizaciones de trabajadores como de las organizaciones de empleadores. Por consiguiente, las decisiones del Comité extraídas de conclusiones anteriores y que se compilan en este documento también pueden aplicarse, *mutatis mutandis*, a las organizaciones de empleadores.

8. Para orientar al lector, en la versión en línea de la recopilación, por cada una de las decisiones se puede acceder fácilmente a las referencias correspondientes a través de hipervínculos y listas que hacen referencia a los informes respectivos, números de casos, párrafos pertinentes, así como al país y al año de publicación, de los casos discutidos hasta su 379.º informe (junio de 2016). La indicación de un país no tiene la intención ni puede utilizarse para acusar o condenar al país o a su gobierno, sino sólo para facilitar el acceso al texto completo del informe individual del caso, a cuya lectura se invita para obtener mayores detalles sobre el mismo, incluido el contexto de sus conclusiones y recomendaciones.

9. Recordando los principios de universalidad, continuidad, previsibilidad, equidad e igualdad de trato, que deben garantizarse en el ámbito de la libertad sindical, se ha publicado en el sitio web de la OIT una versión en línea fácilmente accesible de la recopilación. Como cada caso es único y debe considerarse dentro de su contexto específico, esta moderna interfaz facilitará el acceso al examen completo de los casos por el Comité. La actualización regular en tiempo real también se verá facilitada a través de esta herramienta.

Función de la OIT en materia de libertad sindical

1. La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Al cumplir su responsabilidad al respecto la Organización no debe vacilar en discutir a nivel internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT según se exponen en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y a los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 985; 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 797; y 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 748.)

2. En virtud de su Constitución, la OIT se ha creado en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la libertad sindical en el interior de los diferentes países. De aquí resulta, que las materias tratadas por la Organización a este respecto no correspondan ya al dominio reservado de los Estados y que la acción que la Organización emprende a ese fin no puede ser considerada como una intervención en los asuntos internos, puesto que entra dentro del marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 2; 350° informe, Caso núm. 2519, párrafo 206; y 351° informe, Caso núm. 2591, párrafo 149.)

3. El Comité recuerda que el objetivo de todo procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical de trabajadores y empleadores es promover y asegurar el respeto de los derechos sindicales tanto de jure como de facto.

(Véanse 342° informe, Caso núm. 2262, párrafo 229, Caso núm. 2318, párrafo 247, Caso núm. 2421, párrafo 576, Caso núm. 2321, párrafo 590, Caso núm. 2365, párrafo 1046; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 255, Caso núm. 2426, párrafo 277, Caso núm. 2449, párrafo 698, Caso núm. 2348, párrafo 975, Caso núm. 2432, párrafo 1022, Caso núm. 2313, párrafo 1165; 344° informe, Caso núm. 2468, párrafo 433, Caso núm. 2471, párrafo 889; 346° informe, Caso núm. 2323, párrafo 1124; 348° informe, Caso núm. 2262, párrafo 224, Caso núm. 2517, párrafo 833, Caso núm. 2520, párrafo 1029; 350° informe, Caso núm. 2384, párrafo 445, Caso núm. 2554, párrafo 501, Caso núm. 2543, párrafo 722, Caso núm. 2553, párrafo 1534; 351° informe, Caso núm. 2582, párrafo 238, Caso núm. 2318, párrafo 248,

Caso núm. 2607, párrafo 583, Caso núm. 2581, párrafo 1326, Caso núm. 2598, párrafo 1349; 353° informe, Caso núm. 2557, párrafo 836, Caso núm. 2615, párrafo 862, Caso núm. 2630, párrafo 911; 354° informe, Caso núm. 2601, párrafo 1011; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 348, Caso núm. 2609, párrafo 857, Caso núm. 2664, párrafo 1086; 356° informe, Caso núm. 2673, párrafo 788, Caso núm. 2700, párrafo 800; 357° informe, Caso núm. 2361, párrafo 670, Caso núm. 2712, párrafo 1079, Caso núm. 2713, párrafo 1097, Caso núm. 2714, párrafo 1112; 358° informe, Caso núm. 2648, párrafo 769, Caso núm. 2729, párrafo 884, Caso núm. 2715, párrafo 903; 359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 405, Caso núm. 2752, párrafo 915; 360° informe, Caso núm. 2709, párrafo 656, Caso núm. 2712, párrafo 1089, Caso núm. 2714, párrafo 1099; 362° informe, Caso núm. 2733, párrafo 169, Caso núm. 2739, párrafo 313, Caso núm. 2795, párrafo 323, Caso núm. 2318, párrafo 334, Caso núm. 2808, párrafo 350, Caso núm. 2723, párrafo 830, Caso núm. 2794, párrafo 1134, Caso núm. 2815, párrafo 1368, Caso núm. 2713, párrafo 1421, Caso núm. 2715, párrafo 1433, Caso núm. 2797, párrafo 1448; 363° informe, Caso núm. 2655, párrafo 384, Caso núm. 2714, párrafo 1094; 364° informe, Caso núm. 2712, párrafo 1015; 365° informe, Caso núm. 2318, párrafo 288, Caso núm. 2794, párrafo 1107, Caso núm. 2648, párrafo 1129, Caso núm. 2713, párrafo 1285, Caso núm. 2797, párrafo 1296; 367° informe, Caso núm. 2655, párrafo 267, Caso núm. 2753, párrafo 648, Caso núm. 2684, párrafo 741, Caso núm. 2869, párrafo 780, Caso núm. 2913, párrafo 799, Caso núm. 2925, párrafo 1136; 368° informe, Caso núm. 2786, párrafo 297, Caso núm. 2740, párrafo 592, Caso núm. 2945, párrafo 604; 370° informe, Caso núm. 2318, párrafo 158, Caso núm. 2957, párrafo 409, Caso núm. 2985, párrafo 421, Caso núm. 2723, párrafo 438, Caso núm. 2794, párrafo 462, Caso núm. 2902, párrafo 594, Caso núm. 2994, párrafo 731; 371° informe, Caso núm. 2655, párrafo 219, Caso núm. 2937, párrafo 651, Caso núm. 3010, párrafo 664, Caso núm. 2988, párrafo 839; 372° informe, Caso núm. 2871, párrafo 170, Caso núm. 2896, párrafo 180, Caso núm. 2923, párrafo 190, Caso núm. 3007, párrafo 221, Caso núm. 3008, párrafo 241, Caso núm. 3013, párrafo 258, Caso núm. 2967, párrafo 303, Caso núm. 2989, párrafo 314, Caso núm. 3018, párrafo 491; 373° informe, Caso núm. 3041, párrafo 97, Caso núm. 2978, párrafo 366, Caso núm. 3035, párrafo 375, Caso núm. 2949, párrafo 450; 374° informe, Caso núm. 2318, párrafo 119, Caso núm. 2655, párrafo 135, Caso núm. 2902, párrafo 593; 375° informe, Caso núm. 3070, párrafo 111, Caso núm. 2753, párrafo 177, Caso núm. 3018, párrafo 410, Caso núm. 3105, párrafo 520; 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 719, Caso núm. 3076, párrafo 740, Caso núm. 3101, párrafo 855, Caso núm. 3067, párrafo 945; 377° informe, Caso núm. 3104, párrafo 99; y 378° informe, Caso núm. 3018, párrafo 580 y Caso núm. 3119, párrafo 664.)

4. La existencia del Comité se deriva de la obligación de respetar los principios fundamentales definidos en la Constitución y de la preocupación de los mandantes de la OIT por contribuir a la aplicación efectiva de los principios relativos a la libertad sindical.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1135.)

5. 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.

(Véanse 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1135; y 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1432.)

6. Desde su creación en 1951, al Comité se le ha otorgado competencia para examinar quejas sobre alegadas violaciones de la libertad sindical, independientemente de que el país interesado haya ratificado o no los Convenios de la OIT.

(Véanse 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 985; 349° informe, Caso núm. 2524, párrafo 847; y 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 797.)

7. Las quejas ante el Comité pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1058; y 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 355.)

8. El procedimiento del Comité puede ponerse en marcha en relación con Estados que no han ratificado uno o ninguno de los Convenios núms. 87 y 98.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2446, párrafo 834.)

9. El mandato del Comité 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 estas materias.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 6; 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1136; 346° informe, Caso núm. 2475, párrafo 992; 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1058; 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 310; 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 849; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 917; 363° informe, Caso núm. 2704, párrafo 396, Caso núm. 2602, párrafo 461; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 777; 367° informe, Caso núm. 2907, párrafo 895; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 522; 371° informe, Caso núm. 2854, párrafo 114, Caso núm. 2988, párrafo 839; y 376° informe, Caso núm. 3027, párrafo 295.)

10. Aunque recordó que las cuestiones de la representación de una organización en la Conferencia Internacional del Trabajo correspondían a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, el Comité procederá a examinar este caso sobre la base del párrafo 6 del artículo 26 bis del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo y cumplir con su mandato de analizar los aspectos relacionados con la libertad sindical planteados por la Comisión de Verificación de Poderes.

(Véase 359° informe, Caso núm. 2807, párrafo 699.)

11. Las quejas pueden interponerse no sólo en relación con actos del Gobierno sino también en relación con actos de cualquier autoridad pública o particular que cercene el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1058.)

12. 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 estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso.

(Véanse 234° informe, Caso núm. 1212, párrafo 565; 324° informe, Caso núm. 2076, párrafo 873; 327° informe, Caso núm. 2153, párrafo 160; 329° informe, Caso núm. 2188, párrafo 210; 330° informe, Caso núm. 2196, párrafo 289; 335° informe, Caso núm. 2187, párrafo 116; 336° informe, Caso núm. 2365, párrafo 908; 346° informe, Caso núm. 2511, párrafo 897, Caso núm. 2528, párrafo 1431; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 892, Caso núm. 2519, párrafo 1139; 349° informe, Caso núm. 2546, párrafo 1213; 350° informe, Caso núm. 2519, párrafo 206; 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 784; 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 353; 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 374; y 374° informe, Caso núm. 2620, párrafo 297.)

13. El mandato del Comité no está relacionado con la Declaración de la OIT de 1998 la que prevé sus propias normas de seguimiento, sino que, más bien se deriva directamente de los objetivos y propósitos establecidos en la Constitución de la OIT.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 8; 349° informe, Caso núm. 2524, párrafo 847; y 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 797.)

14. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 9; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1431; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 839.)

15. La aportación de pruebas en apoyo de los alegatos no siempre es fácil o posible en todo tipo de alegatos. Lo que es decisivo es la valoración de las pruebas presentadas (que se realiza cuando el Comité examina el caso), y que la existencia de un interés directo a nivel de admisibilidad viene acreditada en todo caso cuando las organizaciones querellantes alegan un incumplimiento más o menos general de las normas legales en materia de libertad sindical.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2734, párrafo 688.)

16. Si bien siempre que examina una queja, el Comité tiene en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones del trabajo en la administración pública, el entramado social y el contexto económico, los principios de libertad sindical se aplican indistintamente y sin distinciones a los países.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 10; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 997; y 362° informe, Caso núm. 2637, párrafo 89.)

Ámbitos de competencia del Comité de Libertad Sindical

17. Cuando leyes nacionales, incluidas aquellas interpretadas por tribunales superiores, vulneran los principios de la libertad sindical, el Comité siempre ha estimado que correspondía a su mandato examinar las leyes, señalar orientaciones y ofrecer asistencia técnica de la OIT para armonizar las leyes con los principios de la libertad sindical definidos en la Constitución de la OIT o en los convenios aplicables.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 11; 348° informe, Caso núm. 2356, párrafo 362; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 839.)

18. El Comité ha solicitado en numerosas ocasiones que se modifique la legislación del país de que se trate. Las medidas concretas que han de adoptarse para aplicar dichas recomendaciones y el procedimiento interno que se ha de aplicar al respecto se dejan claramente a la discreción del gobierno interesado.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1136.)

19. El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2970, párrafo 465.)

20. El Comité no tiene competencia para interpretar el alcance de las normas legales nacionales, que corresponde a las autoridades competentes nacionales y en último término a las autoridades jurisdiccionales.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2891, párrafo 892.)

21. Cuando alegatos específicos han sido examinados por la judicatura nacional, incluida la Corte Suprema, la cual ha pronunciado una decisión definitiva, el Comité desea subrayar que no adoptará una posición en cuanto a saber si la interpretación de la legislación nacional hecha por los tribunales se basa en las circunstancias particulares.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 849; y 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 461.)

22. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 7; y 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1431.)

23. Aunque no corresponde al Comité el pronunciarse sobre cuestiones relativas a la ocupación o administración de territorios, incumbe al gobierno del país ocupante respetar, en su calidad de Miembro de la OIT, los principios contenidos en la Constitución de la OIT en materia de libertad sindical, respecto a los territorios ocupados en los que no se aplica su legislación nacional y en los que con respecto a la OIT no emana para dicho Miembro ninguna obligación por la ratificación de los convenios internacionales sobre libertad sindical. A este respecto, el Comité recordó que su competencia se ejerce independientemente de la ratificación de los convenios sobre libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 12.)

24. El Comité no es competente para tratar alegatos de naturaleza puramente política, pero le corresponde examinar las disposiciones de naturaleza política adoptadas por un gobierno en la medida en que pueden tener repercusiones sobre el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 13.)

25. Los casos de amenazas de muerte de sindicalistas y de robo a organizaciones sindicales o a sindicalistas forman parte de las materias en que el Comité tiene plena competencia.

(Véanse 344° informe, Caso núm. 2495, párrafo 877; y 346° informe, Caso núm. 2482, párrafo 1095.)

26. Las cuestiones de la representación de una organización en la Conferencia Internacional del Trabajo y la conformación de delegaciones a la Conferencia corresponde a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 14; 359° informe, Caso núm. 2807, párrafo 699; 368° informe, Caso núm. 2254, párrafo 972; y 375° informe, Caso núm. 3105, párrafo 530.)

27. El Comité tiene competencia para examinar los alegatos sobre obstáculos al ejercicio efectivo de los derechos de organización y negociación colectiva de los trabajadores subcontratados del sector del metal.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 666.)

28. Las cuestiones relativas a la legislación tributaria general no son de competencia del Comité, a menos que dicha legislación sea utilizada en la práctica para interferir en actividades sindicales.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2890, párrafo 1053.)

29. No le corresponde al Comité pronunciarse sobre las cuestiones relativas a la reforma agraria salvo en la medida en que las medidas de aplicación impliquen una discriminación contra dirigentes empleadores, o se refieran a empresas que emplean a trabajadores donde se aleguen violaciones de los Convenios núms. 87 o 98.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1345.)

30. El Comité no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 388.)

31. La adopción de un régimen legal de pensiones no recae de manera general en el ámbito de competencia del Comité. Sin embargo, éste puede examinar en qué medida al adoptar dicho régimen se han respetado los principios de la libertad sindical.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2434, párrafo 661.)

32. Los alegatos relativos al carácter regresivo e inconstitucional de una reforma legislativa relativa a un instituto de seguridad social y las irregularidades en el proceso legislativo van más allá del mandato del Comité.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1060.)

33. El Comité no tiene competencia para examinar los alegatos de despido a menos que impliquen una discriminación antisindical.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2879, párrafo 643.)

34. No corresponde al mandato del Comité determinar las medidas legislativas y reglamentarias que debe adoptar el Gobierno para establecer las condiciones mínimas de empleo y contratación de un sector determinado.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1225.)

35. El Comité no tiene mandato para pronunciarse ni se pronunciará sobre el mérito del recurso a contratos de duración determinada o indeterminada.

(Véanse 368° informe, Caso núm. 2884, párrafo 213; 371° informe, Caso núm. 2998, párrafo 731; y 373° informe, Caso núm. 2995, párrafo 208.)

36. El Comité desea señalar que su competencia se circunscribe a la verificación de que la legislación y la práctica nacionales respetan el ejercicio de los derechos sindicales consagrados en los convenios en materia de libertad sindical y no incluye el examen del régimen y la duración de los contratos de trabajo o el del nivel de las condiciones de trabajo, por lo que sólo puede ocuparse del problema planteado desde un ángulo muy restringido: la incidencia en la práctica de estos contratos de corta duración que se repiten indefinidamente en el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2675, párrafo 873.)

37. El Comité recordó que su competencia se refiere a casos de violaciones de libertad sindical y no a casos de abusos en materia de intermediación laboral o de utilización abusiva de contratos temporales aunque afecten a muchos trabajadores, así como que sólo le corresponde pronunciarse sobre los alegatos presentados por el sindicato querellante que establecen conexión entre esos casos y la afiliación o actividades sindicales de los afectados.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2999, párrafo 741.)

38. En un caso que reposaba sobre acusaciones de malversación de fondos, el Comité estimó que no le correspondía deslindar las responsabilidades, ya que esta tarea incumbía a las autoridades judiciales y que tomaría nota de las decisiones que las mismas adopten.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1120.)

39. El Comité recuerda que no tiene competencia para examinar alegaciones relacionadas con el derecho a la vivienda.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1177.)

40. Si bien el Comité no está en condiciones de opinar sobre el derecho legal de que residiera en el país, ni tampoco entra dentro del mandato del Comité examinar la política de inmigración de un país que no guarde relación con la libertad sindical.

(Véase 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 793.)

41. En un caso en el que el querellante afirmaba que el despido de los trabajadores era injustificado, sin alegar específicamente que el despido obedeciera a motivos de discriminación antisindical o a de cualquier otra violación del principio de la libertad sindical, el Comité consideró que este alegato no requería un examen más detenido.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 328.)

42. El Comité recuerda que sólo le corresponde pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2644, párrafo 550.)

43. La cuestión de las competencias de los tribunales es un asunto que dimana de la legislación nacional. La única función del Comité consiste en asegurarse de que las decisiones adoptadas sean conformes con los principios de la libertad sindical.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2659, párrafo 242.)

Obligaciones fundamentales de los Estados Miembros en materia de derechos humanos y de derechos sindicales

44. Cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización Internacional del Trabajo, acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 15; 340° informe, Casos Núms. 2166, 2173, 2180 y 2196, párrafo 49; 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1135; 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1312; 349° informe, Caso núm. 2524, párrafo 847; 350° informe, Caso núm. 2433, párrafo 29; 351° informe, Caso núm. 2591, párrafo 150; 353° informe, Caso núm. 2441, párrafo 118; 354° informe, Caso núm. 2591, párrafo 167; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 672; 356° informe, Caso núm. 2591, párrafo 103; 359° informe, Caso núm. 2512, párrafo 86, Caso núm. 2602, párrafo 368; 360° informe, Caso núm. 2301, párrafo 69; 365° informe, Caso núm. 2637, párrafo 104; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 837.)

45. La adhesión de un Estado a la Organización Internacional del Trabajo le impone el respeto en su legislación de los principios de la libertad sindical y los convenios que ha ratificado libremente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 16; 344° informe, Caso núm. 2364, párrafo 91, Caso núm. 2242, párrafo 144; 359° informe, Caso núm. 2474, párrafo 158; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 390; y 371° informe, Caso núm. 2508, párrafo 565.)

46. La última responsabilidad para garantizar el respeto de los derechos de la libertad sindical corresponde al Gobierno.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 17; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 997; 349° informe, Caso núm. 2524, párrafo 847; 353° informe, Caso núm. 2006, párrafo 164; 354° informe, Caso núm. 2633, párrafo 723; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 672, Caso núm. 2685, párrafo 908; 359° informe, Caso núm. 2474, párrafo 158, Caso núm. 2602, párrafo 368; 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 80; 371° informe, Caso núm. 2508, párrafo 565; 375° informe, Caso núm. 3018, párrafo 417; y 376° informe, Caso núm. 3076, párrafo 747.)

47. La libertad sindical constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Con ocasión de la Declaración sobre la Justicia Social de 2008, los

Estados Miembros de la OIT se comprometen a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, prestando especial atención a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, habida cuenta de que revisten particular importancia para el logro de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2988, párrafo 138.)

48. Todos los Estados tienen la obligación de respetar plenamente los compromisos asumidos con la ratificación de convenios de la OIT. Si bien la forma en que se garantiza la aplicación de un convenio ratificado de jure y de facto varía de un Estado a otro debido al régimen constitucional y jurídico interno, no se puede cuestionar el fundamento de dicha obligación.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1134.)

49. El Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 18; 344° informe, Caso núm. 2242, párrafo 144; y 356° informe, y Caso núm. 2663, párrafo 770.)

50. El Comité recuerda al Gobierno que le incumbe velar por la aplicación de los convenios internacionales sobre la libertad sindical libremente ratificados, cuyo respeto se impone a todas las autoridades del Estado, y que la inviolabilidad de los locales sindicales constituye una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité confía en que el Gobierno velará particularmente por el cabal respeto de esos principios en el futuro.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2476, párrafo 38.)

51. El Comité desea recalcar a este respecto que cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical. Por ello se espera que todos los Estados Miembros de la OIT cumplan esos principios expresados y desarrollados en los convenios fundamentales sobre libertad sindical y negociación colectiva; esta obligación también se aplica, según el Comité, a las embajadas, los consulados y demás oficinas, al formar éstos parte integrante de la administración pública.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1312.)

52. En virtud del artículo 19, párrafo 8 de la Constitución de la OIT, en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las previstas en el convenio o la recomendación.

(Véase 351° informe, Caso núm. 2599, párrafo 543.)

53. Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 19; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1446; y 357° informe, Caso núm. 2516, párrafo 619.)

54. El Comité se ha referido a 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 1977, 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».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 20; y 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1446.)

55. Un Estado no puede utilizar el argumento de que otros compromisos o acuerdos puedan justificar la no aplicación de convenios de la OIT ratificados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 21.)

56. El nivel de protección del ejercicio de los derechos sindicales que se deriva de las disposiciones y principios de los Convenios núms. 87 y 98 constituye un mínimo al que pueden añadirse y es deseable que se añadan otras garantías suplementarias derivadas del sistema constitucional y legal de un país dado, de la tradición en materia de relaciones profesionales, de la acción sindical o de la negociación entre los interesados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 22.)

57. Ante quejas presentadas contra un gobierno por violación de los derechos sindicales, el Comité recordó que un gobierno que le sucede en el mismo Estado no puede, por el solo hecho de ese cambio, escapar a la responsabilidad contraída por los hechos sobrevenidos bajo un gobierno precedente. El nuevo gobierno es, en todo caso, responsable de todas las consecuencias que pudieran tener dichos acontecimientos. Cuando en un país cambia el régimen de gobierno, el nuevo debería tomar todas las disposiciones necesarias para paliar los efectos que podrían seguir ejerciendo desde su acceso al poder los hechos respecto de los cuales se ha presentado una queja, aunque se hayan producido bajo el régimen anterior.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 23.)

Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical

58. El Comité está convencido de que, 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/precisas/exactas sobre el fondo de los hechos alegados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 24; 342° informe, Caso núm. 2262, párrafo 229, Caso núm. 2318, párrafo 247, Caso núm. 2421, párrafo 576, Caso núm. 2321, párrafo 590,

Caso núm. 2365, párrafo 1046; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 255, Caso núm. 2426, párrafo 277, Caso núm. 2449, párrafo 698, Caso núm. 2348, párrafo 975, Caso núm. 2432, párrafo 1022, Caso núm. 2313, párrafo 1165; 344° informe, Caso núm. 2468, párrafo 433, Caso núm. 2471, párrafo 889; 346° informe, Caso núm. 2006, párrafo 144, Caso núm. 2323, párrafo 1124; 348° informe, Caso núm. 2262, párrafo 224, Caso núm. 2203, párrafo 703, Caso núm. 2517, párrafo 833, Caso núm. 2520, párrafo 1029; 349° informe, Caso núm. 2229, párrafo 203, Caso núm. 2520, párrafo 208; 350° informe, Caso núm. 2096, párrafo 132, Caso núm. 2384, párrafo 445, Caso núm. 2554, párrafo 501, Caso núm. 2543, párrafo 722, Caso núm. 2317, párrafo 1418, Caso núm. 2553, párrafo 1534; 351° informe, Caso núm. 2582, párrafo 238, Caso núm. 2318, párrafo 248, Caso núm. 2607, párrafo 583, Caso núm. 2581, párrafo 1326, Caso núm. 2598, párrafo 1349; 353° informe, Caso núm. 2557, párrafo 836, Caso núm. 2615, párrafo 862, Caso núm. 2630, párrafo 911; 354° informe, Caso núm. 2601, párrafo 1011; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 348, Caso núm. 2609, párrafo 857, Caso núm. 2664, párrafo 1086, Caso núm. 2642, párrafo 1154; 356° informe, Caso núm. 2673, párrafo 788, Caso núm. 2700, párrafo 800; 357° informe, Caso núm. 2516, párrafo 622, Caso núm. 2361, párrafo 670, Caso núm. 2712, párrafo 1079, Caso núm. 2713, párrafo 1097, Caso núm. 2714, párrafo 1112; 358° informe, Caso núm. 2648, párrafo 769, Caso núm. 2729, párrafo 884, Caso núm. 2715, párrafo 903; 359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 405, Caso núm. 2752, párrafo 915; 360° informe, Caso núm. 2709, párrafo 656, Caso núm. 2712, párrafo 1089, Caso núm. 2714, párrafo 1099; 362° informe, Caso núm. 2733, párrafo 169, Caso núm. 2739, párrafo 313, Caso núm. 2795, párrafo 323, Caso núm. 2318, párrafo 334, Caso núm. 2808, párrafo 350, Caso núm. 2723, párrafo 830, Caso núm. 2794, párrafo 1134, Caso núm. 2815, párrafo 1368, Caso núm. 2713, párrafo 1421, Caso núm. 2715, párrafo 1433, Caso núm. 2797, párrafo 1448; 363° informe, Caso núm. 2655, párrafo 384, Caso núm. 2714, párrafo 1094; 364° informe, Caso núm. 2712, párrafo 1015; 365° informe, Caso núm. 2318, párrafo 288, Caso núm. 2794, párrafo 1107, Caso núm. 2648, párrafo 1129, Caso núm. 2713, párrafo 1285, Caso núm. 2797, párrafo 1296; 367° informe, Caso núm. 2655, párrafo 267, Caso núm. 2753, párrafo 648, Caso núm. 2684, párrafo 741, Caso núm. 2869, párrafo 780, Caso núm. 2913, párrafo 799, Caso núm. 2925, párrafo 1136; 368° informe, Caso núm. 2786, párrafo 297, Caso núm. 2740, párrafo 592, Caso núm. 2945, párrafo 604; 370° informe, Caso núm. 2318, párrafo 158, Caso núm. 2957, párrafo 409, Caso núm. 2985, párrafo 421, Caso núm. 2723, párrafo 438, Caso núm. 2794, párrafo 462, Caso núm. 2902, párrafo 594, Caso núm. 2994, párrafo 731; 371° informe, Caso núm. 2655, párrafo 219, , Caso núm. 2937, párrafo 651, , Caso núm. 3010, párrafo 664; 372° informe, Caso núm. 2871, párrafo 170, Caso núm. 2896, párrafo 180, Caso núm. 2923, párrafo 190, Caso núm. 3007, párrafo 221, Caso núm. 3008, párrafo 241, Caso núm. 3013, párrafo 258, Caso núm. 2967, párrafo 303, Caso núm. 2989, párrafo 314, Caso núm. 3018, párrafo 491; 373° informe, Caso núm. 3041, párrafo 97, Caso núm. 2978, párrafo 366, Caso núm. 3035, párrafo 375, Caso núm. 2949, párrafo 450; 374° informe, Caso núm. 2318, párrafo 119, Caso núm. 2655, párrafo 135, Caso núm. 2902, párrafo 593; 375° informe, Caso núm. 2775, párrafo 30, Caso núm. 3070, párrafo 111, Caso núm. 2753, párrafo 177, Caso núm. 3018, párrafo 410, Caso núm. 3105, párrafo 520; 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 719, Caso núm. 3076, párrafo 740, Caso núm. 3101, párrafo 855, Caso núm. 3067, párrafo 945; 377° informe, Caso núm. 3104, párrafo 99; y 378° informe, Caso núm. 3018, párrafo 580 y Caso núm. 3119, párrafo 664.)

59. En todos los casos que se le han sometido desde su creación ha considerado que las respuestas de los gobiernos contra los que se presentan quejas no deberían limitarse a observaciones de carácter general.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 25; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1154; y 375° informe, Caso núm. 2775, párrafo 30.)

60. Aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2583, párrafo 613.)

61. Cuando un caso es catalogado como provisional, ello se debe a que el Comité necesita ciertas informaciones del Gobierno o de los querellantes respecto de algunos de los aspectos del caso para poder pronunciarse sobre el fondo en cuanto a estos aspectos. Sin embargo, entre todas las cuestiones del caso, pueden haber algunas sobre las que no se requiera mayor información, lo que permite al Comité expedirse sobre el fondo respecto de éstas. Dichas recomendaciones ya pueden ser cumplidas por el Gobierno.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 478.)

Funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

62. Es indispensable el desarrollo de organizaciones libres e independientes y la negociación con el conjunto de los integrantes del entramado social para que un gobierno pueda afrontar los problemas económicos y sociales, y resolverlos de la mejor manera en interés de los trabajadores y de la nación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 26; y 362° informe, Caso núm. 2637, párrafo 89.)

63. La misión fundamental de los sindicatos debería consistir en asegurar el desarrollo del bienestar económico y social de todos los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 27; y 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778.)

64. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores y sus organizaciones defienden abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 28.)

65. No cabe limitar estrictamente la acción de las organizaciones sindicales a la sola esfera profesional. En efecto, la elección de una política general, particularmente en el terreno económico, acarrea consecuencias que repercuten sobre la situación de los asalariados (remuneración, vacaciones, condiciones de trabajo, marcha de la empresa, etc.).

(Véase 291° informe, Caso núm. 1699, párrafo 544.)

66. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 787.)

Principios generales

67. El Comité ha juzgado conveniente reafirmar la importancia que cabe atribuir a los principios fundamentales enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ya que su violación puede comprometer el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 30.)

68. En múltiples ocasiones, el Comité ha subrayado la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 31; y 351º informe, Caso núm. 2569, para 645.)

69. El Comité ha considerado que el sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 32; y 367º informe, Caso núm. 2949, párrafo 1224.)

70. Los derechos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sólo pueden ejercerse en el marco de un sistema que garantice el respeto efectivo de los demás derechos humanos fundamentales.

(Véase 348º informe, Caso núm. 2254, párrafo 1308.)

71. Un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 33; 340º informe, Caso núm. 2268, párrafo 1094; 349º informe, Caso núm. 2591, párrafo 1089; 351º informe, Caso núm. 2268, párrafo 1039; y 364º informe, Caso núm. 2882, párrafo 288.)

72. El gobierno tiene la obligación ineludible 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 34; 346° informe, Caso núm. 2318, párrafo 390; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1204; y 353° informe, Caso núm. 2625, párrafo 963.)

73. Deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que cualquiera que sea la tendencia sindical, los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, presiones, temores y amenazas de toda índole.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 35; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 787, Caso núm. 2528, párrafo 1453; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1204; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1145; y 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1076.)

74. El Comité solicitó a un Gobierno que se asegure de 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 los sindicatos, independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1184.)

75. Para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseadas, 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 36; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 771; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 552; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 832; 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 733; y 374° informe, Caso núm. 2254, párrafo 908.)

76. No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados a contar en caso de detención con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 37; 351° informe, Caso núm. 2450, párrafo 794; y 356° informe, Caso núm. 2450, párrafo 679.)

77. 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).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 38; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1453; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 775.)

78. La política de todo gobierno debería tener como objetivo el cumplimiento de los derechos humanos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 39.)

79. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 40; 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 619; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 771; 353° informe, Caso núm. 2441, párrafo 118; y 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 288.)

80. No deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 41; y 365° informe, Caso núm. 2902, párrafo 1121.)

Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona

81. El derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 42; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1203; 355° informe, Caso núm. 2664, párrafo 1090; 359° informe, Caso núm. 2609, párrafo 630; 364° informe, Caso núm. 2859, párrafo 551; y 367° informe, Caso núm. 2923, párrafo 710.)

82. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 43; 342° informe, Caso núm. 2203, párrafo 509; 343° informe, Caso núm. 2445, párrafo 896; 346° informe, Caso núm. 2489, párrafo 461, Caso núm. 2528, párrafo 1437; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 813, Caso núm. 2254, párrafo 1323; 350° informe, Caso núm. 2570, párrafo 269; 351° informe, Caso núm. 2540, párrafo 894; 355° informe, Caso núm. 2609, párrafo 863; 356° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1646; 358° informe, Caso núm. 2727, párrafo 975; 359° informe, Caso núm. 2540, párrafo 61, Caso núm. 2609, párrafo 630; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1070; 363° informe, Caso núm. 2761, párrafo 427; 364° informe, Caso núm. 2859, párrafo 551; 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 484; 371° informe, Caso núm. 2982, párrafo 700; 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 733; 374° informe, Caso núm. 2254, párrafo 908; 375° informe, Caso núm. 3070, párrafo 113; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 843.)

83. La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida, la seguridad de la persona, al debido proceso y a la protección de los locales y las propiedades de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

(Véase 334º informe, Caso núm. 2254, párrafo 1088.)

84. Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 44; 340º informe, Caso núm. 1787, párrafo 607, Caso núm. 2393, párrafo 1062, Caso núm. 2268, párrafo 1090; 342º informe, Caso núm. 2298, párrafo 548, Caso núm. 2323, párrafo 695; 343º informe, Caso núm. 1787, párrafo 418, Caso núm. 2445, párrafo 896, Caso núm. 2313, párrafo 1167; 344º informe, Caso núm. 2169, párrafo 140, Caso núm. 2486, párrafo 1213; 346º informe, Caso núm. 2528, párrafo 1437; 348º informe, Caso núm. 1787, párrafo 274, Caso núm. 2516, párrafo 684, Caso núm. 2540, párrafo 813, Caso núm. 2254, párrafo 1323; 349º informe, Caso núm. 2486, párrafo 1242; 350º informe, Caso núm. 2554, párrafo 504; 351º informe, Caso núm. 2540, párrafo 894, Caso núm. 2268, párrafo 1037; 353º informe, Caso núm. 1787, párrafo 507, Caso núm. 2619, párrafo 580; 354º informe, Caso núm. 2068, párrafo 57; 355º informe, Caso núm. 2609, párrafo 863; 356º informe, Caso núm. 1787, párrafo 554, Caso núm. 2669, párrafo 1253; 357º informe, Caso núm. 2382, párrafo 25, Caso núm. 2713, párrafo 1102; 358º informe, Caso núm. 2723, párrafo 555, Caso núm. 2735, párrafo 609; 359º informe, Caso núm. 2445, párrafo 571, Caso núm. 2609, párrafo 628; 362º informe, Caso núm. 2723, párrafo 834; 363º informe, Caso núm. 2761, párrafo 427, Caso núm. 2768, párrafo 636, Caso núm. 2850, párrafo 873; 364º informe, Caso núm. 2859, párrafo 551; 367º informe, Caso núm. 2761, párrafo 443, Caso núm. 2923, párrafo 710, Caso núm. 2913, párrafo 806; 368º informe, Caso núm. 2609, párrafo 458, Caso núm. 2959, párrafo 505, Caso núm. 2978, párrafo 519; 370º informe, Caso núm. 2957, párrafo 411, Caso núm. 2723, párrafo 441; 371º informe, Caso núm. 2982, párrafo 700; 372º informe, Caso núm. 3018, párrafo 494; 374º informe, Caso núm. 3050, párrafo 468; 376º informe, Caso núm. 3067, párrafo 953, Caso núm. 3113, párrafo 987; y 378º informe, Caso núm. 2609, párrafo 300, Caso núm. 3119, párrafo 668 y Caso núm. 2254, párrafo 848.)

85. Es importante que se tomen medidas firmes para evitar amenazas, declaraciones de instigación al odio y saqueos contra personas y organizaciones que defienden legítimamente sus intereses en el marco de los Convenios núms. 87 y 98, los cuales fueron ratificados por el Estado en cuestión. Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden desarrollarse en un clima exento de violencia, intimidación y de temor ya que este tipo de situaciones de inseguridad es incompatible con las exigencias del Convenio núm. 87.

(Véase 374º informe, Caso núm. 2254, párrafo 908.)

86. Un movimiento sindical realmente libre e independiente no se puede desarrollar en un clima de violencia e incertidumbre.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 45; 346º informe, Caso núm. 1865, párrafo 787; 348º informe, Caso núm. 2540, párrafo 813; 351º informe, Caso núm. 2540, párrafo 894; 355º informe, Caso núm. 2602, párrafo 671, Caso núm. 2609, párrafo 863; 359º informe, Caso núm. 2540, párrafo 61; y 364º informe, Caso núm. 2882, párrafo 288.)

87. Un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en un clima exento de violencia, amenazas y presiones, así como que corresponde al Gobierno garantizar que los derechos sindicales puedan desarrollarse con total normalidad.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2241, párrafo 760.)

88. El ejercicio de los derechos sindicales es incompatible con cualquier tipo de violencia o amenaza y que corresponde a las autoridades investigar sin demora y en su caso sancionar todo acto de esta índole.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2786, párrafo 348.)

89. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 46; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1437; 350° informe, Caso núm. 2609, párrafo 905; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1203; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1070; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 843.)

90. Los actos de intimidación y violencia física contra sindicalistas constituyen una violación grave de los principios de la libertad sindical y la falta de protección contra tales actos comporta una impunidad de hecho, que no hace sino reforzar un clima de temor e incertidumbre muy perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 834.)

91. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 47; 342° informe, Caso núm. 2442, párrafo 799, Caso núm. 2446, párrafo 834; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1440; 350° informe, Caso núm. 2570, párrafo 269; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1203; y 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1070.)

92. La mera ausencia de un conflicto laboral o campaña sindical no descarta necesariamente un vínculo de los delitos contra sindicalistas con el ejercicio de la afiliación, cargo o actividades sindicales.

(Véase 370° informe, Caso núm. 2528, párrafo 81.)

93. Vincular sin más a los sindicatos con el movimiento subversivo tiene un efecto estigmatizante y colocan por lo general a los dirigentes y afiliados sindicales en una situación de extrema inseguridad.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1182.)

94. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 48; 340° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1090; 342° informe, Caso núm. 2318, párrafo 253; 343° informe, Caso núm. 2396, párrafo 645, Caso núm. 2313, párrafo 1167; 346° informe, Caso núm. 2318, párrafo 388, Caso núm. 1865, párrafo 794, Caso núm. 2528, párrafo 1438; 351° informe, Caso núm. 2318, párrafo 252, Caso núm. 2268, párrafo 1037, Caso núm. 2528, paras. 1203, 1215 y 1220; 354° informe, Caso núm. 2318, párrafo 264; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1155; 358° informe, Caso núm. 2318, párrafo 327; 359° informe, Caso núm. 2609, párrafo 631, Caso núm. 2528, párrafo 1112; 364° informe, Caso núm. 2859, párrafo 551, Caso núm. 2528, párrafo 949; 367° informe, Caso núm. 2923, párrafo 711; 370° informe, Caso núm. 2318, párrafo 164; 377° informe, Caso núm. 2923, párrafo 307; y 378° informe, Caso núm. 3032, párrafo 386 y Caso núm. 2254, párrafo 843.)

95. Los crímenes tales como las ejecuciones extrajudiciales, debido a su gravedad, deben ser investigados y el proceso judicial debe iniciarse de oficio, es decir incluso a falta de una denuncia penal formal presentada por una víctima o parte afectada.

(Véase 359° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1112.)

96. Es importante que las investigaciones den resultados concretos a fin de poder determinar fehacientemente los hechos producidos, los motivos de los mismos y sus responsables para poder aplicar las sanciones que correspondan y poder trabajar para evitar que los mismos se repitan en el futuro.

(Véase 353° informe, Caso núm. 1787, párrafo 512.)

97. El Gobierno tiene la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para que los culpables sean identificados y castigados – en particular, garantizando que los testigos, que son cruciales para identificar eficazmente y enjuiciar a los sospechosos, reciban una protección adecuada – y para prevenir eficazmente la repetición de las violaciones de los derechos humanos. A este respecto, el Comité considera que, incluso cuando no haya presentación formal de cargos, cada caso debería ser investigado a fondo y que, en los casos en que se han presentado testigos, éstos deberían gozar de una protección adecuada.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1166.)

98. El Comité subraya la importancia de que los autores sean sancionados con una pena proporcional a los delitos cometidos y se compense a la organización de empleadores por las pérdidas y daños causados por estos actos ilegales.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1332.)

99. Las investigaciones deberían centrarse no sólo en el autor individual del delito, sino también en los instigadores intelectuales a fin de que prevalezca la verdadera justicia y de prevenir de manera significativa futuros actos de violencia contra los

sindicalistas. Es fundamental que también se determine debidamente la responsabilidad en la cadena de mando cuando los delitos son cometidos por personal militar o de la policía, a fin de que puedan impartirse las instrucciones correspondientes en todos los niveles y de que se responsabilice a todos los implicados con miras a prevenir eficazmente que tales actos se repitan.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1173.)

100. El Comité pidió a un Gobierno que tome dicte instrucciones apropiadas de alto nivel para: i) poner fin a la presencia militar prolongada dentro de los lugares de trabajo, que puede tener un efecto intimidatorio en los trabajadores que desean participar en actividades sindicales legítimas y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas; ii) asegurarse de 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 los sindicatos, independientemente de su orientación filosófica o política, en un clima de completa seguridad, y iii) garantizar la observancia estricta de las debidas garantías procesales en el contexto de cualquier operación de vigilancia o interrogatorio llevado a cabo por el ejército y la policía, de forma que se garantice que las organizaciones de trabajadores puedan ejercer sus derechos legítimos en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de cualquier índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1184.)

101. Todos los alegatos de actos de violencia contra trabajadores sindicados o que defienden de algún modo los intereses de los trabajadores deberían investigarse minuciosamente y debería darse plena consideración a toda posible relación directa o indirecta entre un acto violento y la actividad sindical.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1143.)

102. Es importante que todas las situaciones de violencia contra sindicalistas, sean éstas asesinatos, desapariciones o amenazas, sean debidamente investigadas y subraya que el mero inicio de la investigación no pone fin a la misión del Gobierno, sino que éste debe poner todos los medios a su alcance para que las mismas culminen con la determinación de los culpables y su sanción.

(Véase 343° informe, Caso núm. 1787, párrafo 422.)

103. El Comité condenó 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2489, párrafo 461.)

104. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 49; 340° informe, Caso núm. 2413, párrafo 903; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1434; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 795, Caso núm. 2528, párrafo 1449; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1236; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 736; 356° informe, Caso núm. 2693, párrafo 1047; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 289, Caso núm. 2745, párrafo 1070; 363° informe, Caso núm. 2867, párrafo 351; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 999; 367° informe, Caso núm. 2743, párrafo 160; 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 200; y 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 679.)

105. Cuando se han producido ataques a la integridad física o moral, el Comité ha considerado que la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 50; 344° informe, Casos Núms. 1937 y 2027, párrafo 247; 357° informe, Caso núm. 2382, párrafo 25, Caso núm. 2664, párrafo 813; 360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 86, Caso núm. 2399, párrafo 95; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 834; 365° informe, Caso núm. 2906, párrafo 259, Caso núm. 2723, párrafo 769, Caso núm. 2902, párrafo 1121; 371° informe, Caso núm. 2713, párrafo 879; 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494, Caso núm. 2254, párrafo 734; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 468; 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 987; y 378° informe, Caso núm. 2609, párrafo 317.)

106. Cuando en pocas ocasiones las investigaciones judiciales sobre asesinatos y desapariciones de sindicalistas han tenido éxito, el Comité estimó imprescindible identificar, procesar y condenar a los culpables y señaló que una situación así da lugar a la impunidad de hecho de los culpables, agravando el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 51.)

107. En un caso relativo a un gran número de homicidios de dirigentes sindicales y sindicalistas, el Comité instó a un Gobierno a garantizar que el Ministerio Público solicite de manera sistemática informaciones a las organizaciones sindicales involucradas para determinar la pertenencia de las víctimas al movimiento sindical y para identificar los posibles motivos antisindicales de los delitos objeto de investigación.

(Véase 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 484.)

108. En relación con los casos de violencia física o verbal contra dirigentes empleadores o trabajadores y sus organizaciones, el Comité subraya 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 52; 342° informe, Caso núm. 2318, párrafo 253; 344° informe, Casos Núms. 1937 y 2027, párrafo 247; 346° informe, Caso núm. 2048,

párrafo 115, Caso núm. 2318, párrafo 388, Caso núm. 2323, párrafo 1118, Caso núm. 2528, párrafo 1439; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 813; 350° informe, Caso núm. 2323, párrafo 987; 351° informe, Caso núm. 2318, párrafo 252, Caso núm. 2540, párrafo 894, Caso núm. 2528, paras. 1214 y 1220; 355° informe, Caso núm. 2609, párrafo 863; 356° informe, Caso núm. 1787, párrafo 562, Caso núm. 2528, párrafo 1154; 357° informe, Caso núm. 2382, párrafo 25; 359° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1112; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1070; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 834; 363° informe, Caso núm. 2609, párrafo 611; 364° informe, Caso núm. 2528, paras. 949 y 956; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 769, Caso núm. 2902, párrafo 1121; 368° informe, Caso núm. 2445, párrafo 419, Caso núm. 2609, paras. 465 y 484; 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 734; 373° informe, Caso núm. 2478, párrafo 39, Caso núm. 2445, párrafo 319; 374° informe, Caso núm. 2254, párrafo 911; y 378° informe, Caso núm. 2609, párrafo 309 y Caso núm. 2982, párrafo 643.)

109. El Comité subraya la necesidad de que en los casos en que las investigaciones judiciales relacionadas con la muerte de sindicalistas parecen prolongarse excesivamente los procesos se resuelvan con rapidez.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 53; y 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 466.)

110. El Comité ha considerado que durante el período de detención, los sindicalistas, al igual que cualquier persona, deben gozar de las garantías previstas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto internacional de derechos civiles y políticos según el cual todas las personas privadas de su libertad han de ser tratadas con humanidad y respeto de la dignidad inherente del ser humano.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 54; 340° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1094; 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1081, Caso núm. 2486, párrafo 1244; 350° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1097; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 983 y 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 397.)

111. En relación con los alegatos de maltratos físicos y torturas a sindicalistas, el Comité recordó que los gobiernos deberían dar las instrucciones necesarias para que ningún detenido sea objeto de malos tratos, e imponer sanciones eficaces en aquellos casos en que se demuestre que se han cometido.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 55; 340° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1094; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 834; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 769.)

112. En casos de alegatos de personas torturadas o maltratadas durante su detención, los gobiernos deberían realizar investigaciones independientes sobre las quejas de esta naturaleza de manera que puedan adoptar medidas apropiadas, incluida la indemnización de los daños sufridos y la aplicación de sanciones a los culpables, así como para garantizar que ninguna persona detenida sea objeto de malos tratos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 56; 344° informe, Caso núm. 2169, párrafo 140; 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1081; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 294; 374° informe, Caso núm. 2882, párrafo 85; y 375° informe, Caso núm. 2508, párrafo 363.)

113. En lo que concierne a las denuncias de malos tratos y otras medidas punitivas a que habrían sido sometidos los trabajadores que participaron en huelgas, el Comité señaló la importancia que siempre ha atribuido al derecho de los sindicalistas, así

como de cualquier otra persona, a gozar de las garantías de un procedimiento judicial regular, de conformidad con los principios contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 57; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 294.)

114. Un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde imperie el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 58; 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 627; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1459; 349° informe, Caso núm. 2561, párrafo 381; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1226; 356° informe, Caso núm. 2669, párrafo 1253; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 842.)

115. Los ataques perpetrados contra sindicalistas y locales y bienes sindicales constituyen una grave injerencia en los derechos sindicales. Las acciones criminales de esa naturaleza crean un clima de temor que es sumamente perjudicial para el desarrollo de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 59; 367° informe, Caso núm. 2913, párrafo 806.)

116. El ambiente de temor que resulta de amenazas de muerte a sindicalistas no puede sino incidir desfavorablemente en el ejercicio de las actividades sindicales, ya que dicho ejercicio sólo es posible dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de toda índole.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 60; 367° informe, Caso núm. 2853, párrafo 482; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 668.)

117. En cuanto a las amenazas de muerte dirigidas contra el presidente de una organización de empleadores, el Comité tomó nota de que el Gobierno había tomado las medidas necesarias para garantizar la protección de la persona y el domicilio de este dirigente empleador amenazado. El Comité pidió al Gobierno que continúe brindando protección a este dirigente empleador hasta el momento en que su vida deje de estar en peligro.

(Véase 291° informe, Caso núm. 1700, párrafo 308.)

118. El Comité pidió a un Gobierno que tome las medidas de acompañamiento necesarias y, en particular, dicte instrucciones apropiadas de alto nivel para poner fin a la presencia militar prolongada dentro de los lugares de trabajo que puede tener un efecto intimidatorio en los trabajadores deseosos de participar en actividades sindicales legítimas y crear un clima de desconfianza poco propicio para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1184; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1076; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 671.)

Arresto y detención de sindicalistas y de miembros de las organizaciones de empleadores

119. El concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles, y los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles, como la seguridad de las personas y el no recurso a arrestos y detenciones arbitrarios.

(Véase 279° informe, Caso núm. 1556, párrafo 58.)

120. La detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 61; y 370° informe, Caso núm. 2957, párrafo 411.)

121. La detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades legítimas en conexión con los derechos relativos a la libertad sindical, aunque sólo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 62; 340° informe, Caso núm. 2416, párrafo 1027; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 279; 346° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1186; 358° informe, Caso núm. 2727, párrafo 979; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 836; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 771.)

122. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 63; 343° informe, Caso núm. 2451, párrafo 925; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1459; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 962; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1142; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 609; 359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 409; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 668.)

123. La detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 64; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778, Caso núm. 2268, párrafo 1094; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 691; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1433; 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1089; 351° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1039; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 744, Caso núm. 2620, párrafo 793; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1188; 357° informe, Caso núm. 2712, párrafo 1084; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 836; 363° informe, Caso núm. 2761, párrafo 436; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 296; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 771.)

124. Las medidas privativas de libertad contra dirigentes sindicales y sindicalistas implican un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales y cuando obedecen a razones sindicales constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 65; 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 891; y 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1120.)

125. La detención de sindicalistas por razones sindicales implica un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales y viola la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 66; y 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1172.)

126. Las medidas de arresto de sindicalistas y de dirigentes de organizaciones de empleadores pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 67; 340° informe, Caso núm. 1865, paras. 764 y 778; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 691; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 279; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 744, Caso núm. 2620, párrafo 793; 363° informe, Caso núm. 2828, párrafo 897; 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494; 376° informe, Caso núm. 3076, párrafo 745; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 850.)

127. No será posible un sistema de relaciones laborales estable que funcione de manera armoniosa en un país mientras los sindicalistas sean víctimas de arrestos y detenciones.

(Véanse 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 765; y 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 774.)

128. Las interpelaciones e interrogatorios policiales en forma sistemática o arbitraria de dirigentes sindicales y sindicalistas encierra el peligro de abusos y puede constituir un serio ataque a los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 68; 346° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1188; y 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 962.)

129. El arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 69; 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 891; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 982; 357° informe, Caso núm. 2712, párrafo 1084; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 836; y 371° informe, Caso núm. 2713, párrafo 880.)

130. La detención de sindicalistas contra los que ulteriormente no se formula cargo alguno comporta restricciones a la libertad sindical, y los gobiernos deberían adoptar disposiciones a fin de que se dicten instrucciones apropiadas para eliminar el riesgo que entrañan tales detenciones para las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 70; 343° informe, Caso núm. 2440, párrafo 242, Caso núm. 2449, párrafo 701; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 535, Caso núm. 2585, párrafo 891; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1218; 354° informe, Caso núm. 2228, párrafo 114; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1188; 359° informe, Caso núm. 2771, párrafo 1091; 363° informe, Caso núm. 2761, párrafo 436, Caso núm. 2828, párrafo 897; y 370° informe, Caso núm. 2712, párrafo 693.)

131. La detención de dirigentes empleadores por razones vinculadas a acciones reivindicativas legítimas constituye un grave entorpecimiento de sus derechos y viola la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 71.)

132. Si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender a la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, las autoridades públicas no deben basarse en las actividades sindicales como pretexto para la detención o prisión arbitraria de sindicalistas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 72; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778; 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 895; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 744; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1122; y 376° informe, Caso núm. 3076, párrafo 744.)

133. Si bien las personas dedicadas a actividades sindicales, o que desempeñen un cargo sindical, no pueden pretender la inmunidad respecto de las leyes penales ordinarias, el arresto de sindicalistas o la presentación de cargos penales en su contra únicamente podrá basarse en requisitos jurídicos que no infrinjan los principios de la libertad sindical.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 836.)

134. Por ningún motivo deberían entablarse procesos o aplicarse otras formas de sanción contra los dirigentes sindicales que recurran al Comité de Libertad Sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 73.)

135. Los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 74.)

136. El arresto y la detención de sindicalistas, incluso por motivos de seguridad interior, puede suponer un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales si no van acompañadas de garantías judiciales apropiadas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 75; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 313, Caso núm. 2516, párrafo 690; y 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 490.)

Detención con fines preventivos

137. Las medidas de detención preventiva contra dirigentes de organizaciones de empleadores y de trabajadores por actividades relacionadas con el ejercicio de sus derechos son contrarias a los principios de la libertad sindical.

(Véase 233° informe, Caso núm. 1007, párrafo 233.)

138. Las medidas de detención con fines preventivos pueden implicar una seria injerencia en las actividades sindicales, que sólo se justificaría en caso de una crisis o una situación grave y podrían dar lugar a críticas, de no estar rodeada de garantías judiciales adecuadas, aplicadas dentro de plazos razonables.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 76; 346° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1188; y 350° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1096.)

139. La detención de sindicalistas con fines preventivos basada en el hecho de que se puedan cometer delitos con motivo de una huelga, implica un grave peligro de violación de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 77; y 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 535.)

140. Las medidas de detención preventiva deben limitarse a períodos muy breves destinados únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 78; 340° informe, Caso núm. 2412, párrafo 1136; 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 892; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1190; 375° informe, Caso núm. 3098, párrafo 552; y 378° informe, Casos Núms. 3110 y 3123, párrafo 625.)

141. En todos los casos en que se detiene preventivamente a dirigentes sindicales, ello puede significar un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité ha insistido siempre en el derecho que tienen todas las personas detenidas a ser juzgadas equitativamente lo antes posible.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 79.)

142. La detención preventiva debe estar rodeada de una serie de garantías y límites:

- 1) que aseguren en particular que la detención no será prolongada más allá de lo estrictamente necesario ni estará acompañada de medidas de intimidación,
- 2) que impidan que pueda ser utilizada con otras finalidades y que excluyan en especial las torturas y los malos tratos y que aseguren que la detención no comportará situaciones deficientes desde el punto de vista higiénico, molestias innecesarias o situaciones de indefensión.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 80; y 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 892.)

143. La detención prolongada de personas sin someterlas a juicio, debido a dificultades para obtener pruebas según los procedimientos normales, encierra el peligro de abusos y por ello es criticable.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 81; y 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1190.)

144. Si el hecho de ejercer una actividad sindical o de tener un mandato sindical no implica inmunidad alguna con respecto al derecho penal ordinario, la detención prolongada de sindicalistas sin someterlos a juicio puede constituir un serio obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 82; 343° informe, Caso núm. 2449, párrafo 702; 348° informe, Caso núm. 2449, párrafo 627; y 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1189.)

Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción

145. El Comité, aunque absteniéndose de pronunciarse sobre el aspecto político del estado de sitio, ha señalado siempre que las detenciones deben ir acompañadas de garantías jurídicas aplicadas en plazos razonables y que toda persona detenida debe contar con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 83.)

146. En circunstancias comparables a las de un estado de guerra civil, el Comité subrayó la importancia que atribuye a que todas las personas detenidas disfruten de las garantías de un procedimiento judicial regular, incoado lo más rápidamente posible.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 84.)

147. No parecieran satisfacerse las garantías judiciales si, de acuerdo con el derecho interno, el estado de sitio hace que los tribunales no pueden proceder y no procedan de hecho a un examen del fondo de los casos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 85; y 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 841.)

148. Al examinar casos de detenciones en regímenes de excepción el Comité señaló que las medidas de detención preventiva deben limitarse en el tiempo a períodos muy breves destinados únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 86; y 340° informe, Caso núm. 2412, párrafo 1136.)

Régimen de educación por el trabajo

149. El «régimen de educación por el trabajo» con respecto a personas que ya han sido liberadas constituye una forma de trabajo forzoso y una medida de detención administrativa de personas no condenadas por los tribunales e incluso, en ciertos casos, no susceptibles de ser sancionadas por los órganos judiciales. Esta forma de detención y de trabajo forzoso constituye sin duda alguna una violación de las normas fundamentales de la OIT que garantizan el respeto de los derechos humanos, y cuando se aplica a personas que han realizado actividades de carácter sindical, una violación manifiesta de los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 87.)

150. El sometimiento de trabajadores al régimen de educación por el trabajo sin condena judicial es una forma de detención administrativa que constituye una violación de los derechos humanos fundamentales cuyo respeto es esencial para el ejercicio de los derechos sindicales, como lo señaló la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 88.)

Organismos especiales y juicios sumarios

151. En unos casos en que sindicalistas habían sido objeto de medidas o de decisiones de organismos de carácter especial, el Comité insistió en la importancia de que se aseguren las garantías de un debido proceso legal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 89.)

152. El Comité opinó que cuando los sindicalistas han sido condenados en procesos sumarios no han podido gozar de todas las garantías de un procedimiento regular y sugirió, en consecuencia, la posibilidad de examinar de nuevo los casos de los dirigentes sindicales condenados, con objeto de asegurarse de que nadie se vea privado de su libertad sin haberse beneficiado de dicho procedimiento judicial ante una autoridad judicial imparcial e independiente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 90.)

Internación en hospitales psiquiátricos

153. Deberían adoptarse todas las precauciones necesarias para impedir que se aplique la internación en hospitales psiquiátricos como sanción o como medio de presión contra personas que desean establecer una nueva organización independiente de la estructura sindical existente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 91.)

Inculpación y condena de sindicalistas y de representantes de las organizaciones de empleadores

154. En relación con la inculpación de dirigentes sindicales por sus actividades sindicales, el Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 92.)

155. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 773.)

156. Nadie debe ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga, reuniones públicas o desfiles pacíficos, sobre con ocasión del 1° de mayo.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2323, párrafo 1122.)

157. La detención y condena de sindicalistas a graves penas de cárcel por «perturbación del orden público» podría permitir, dado el carácter general de estos cargos, que se reprimieran las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 93; y 362º informe, Caso núm. 2812, párrafo 395.)

158. En los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiar de una presunción de inocencia, consideró que correspondía al gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquél a quien se aplicaban.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 94; 360º informe, Caso núm. 2745, párrafo 1079; 364º informe, Caso núm. 2745, párrafo 1007; 370º informe, Caso núm. 2745, párrafo 677; y 378º informe, Caso núm. 2254, párrafo 850.)

159. Las condenas pronunciadas en base al derecho penal ordinario contra ciertos sindicalistas no deberían conducir a las autoridades a adoptar una actitud negativa con respecto a la organización de que formen parte dichas personas junto con otras.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 95.)

Garantía de un procedimiento regular

160. El Comité ha destacado 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.

(Véanse 342º informe, Caso núm. 2318, párrafo 250; y 370º informe, Caso núm. 2318, párrafo 164.)

161. Habida cuenta de que la detención puede constituir un grave entorpecimiento del ejercicio de los derechos sindicales y dada la importancia que el Comité siempre ha atribuido al principio de que se efectúe un juicio equitativo, ha invitado a los gobiernos a que sometan a juicio a los detenidos en todos los casos, cualesquiera que sean las razones alegadas por los gobiernos para prolongar la detención.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 96.)

162. El que una persona detenida comparezca sin demora ante el juez competente constituye una de las garantías básicas del individuo, reconocida en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Para las personas que desempeñan actividades sindicales, las autoridades deberían garantizar las libertades civiles con objeto de dar mayor efectividad al ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 97.)

163. Constituye uno de los derechos humanos fundamentales que las personas detenidas sean presentadas sin demora ante el juez correspondiente y, en el caso de los sindicalistas, la protección contra la detención y el encarcelamiento arbitrarios y el derecho a un juicio justo y rápido figuran entre las libertades civiles que las autoridades deberían asegurar para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en condiciones normales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 98; 343° informe, Caso núm. 2449, párrafo 703; y 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1120.)

164. En el momento de su detención, toda persona debe ser informada de las razones y se le notificará sin demora la acusación formulada contra ella.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 99; y 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 892.)

165. Todo gobierno debe velar por el respeto de los derechos humanos y, especialmente, el derecho de toda persona detenida o inculpada a beneficiar de las garantías de un procedimiento regular incoado lo más rápidamente posible.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 100; y 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1211.)

166. El Comité ha subrayado la importancia que debería darse al principio según el cual toda persona detenida debería tener derecho a beneficiar de las garantías de un procedimiento judicial normal, de conformidad con lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y de conformidad con el derecho fundamental reconocido a toda persona detenida a que comparezca sin demora ante el juez competente, derecho que está consagrado en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 101.)

167. Al igual que las demás personas, los sindicalistas detenidos deben disfrutar de un procedimiento judicial regular y tener derecho a una buena administración de la justicia, lo cual implica que se les informe de las acusaciones que se les imputan, que dispongan del tiempo necesario para preparar su defensa, que puedan comunicar libremente con el abogado que elijan y que sean juzgados sin demora por una autoridad judicial imparcial e independiente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 102; 340° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1094; 343° informe, Caso núm. 2449, párrafo 702; 348° informe, Caso núm. 2516, párrafo 690; 349° informe, Caso núm. 2585, párrafo 892; y 351° informe, Caso núm. 2268, párrafo 1039.)

168. El respeto de las garantías procesales no es incompatible con un proceso equitativo rápido y por el contrario un excesivo retraso puede tener un efecto intimidatorio en los dirigentes empleadores concernidos, que repercute en el ejercicio de sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 103.)

169. Respecto a alegatos, según los cuales los procedimientos jurídicos suelen ser demasiado extensos, el Comité ha recordado la importancia que presta a que los procedimientos sean resueltos rápidamente, dado que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma.

(Véanse Recopilación de 2006, 2006, párrafo 104; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1169; 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 77, Caso núm. 2667, párrafo 134; 370° informe, Caso núm. 2812, párrafo 25; y 376° informe, Caso núm. 2655, párrafo 239.)

170. La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 105; 340° informe, Caso núm. 2188, párrafo 24, Caso núm. 2301, párrafo 131, Caso núm. 2267, párrafo 150, Caso núm. 2291, párrafo 171, Caso núm. 2395, párrafo 178, Caso núm. 1865, párrafo 756; 342° informe, Caso núm. 2160, párrafo 178; 343° informe, Caso núm. 2176, párrafo 124; 344° informe, Caso núm. 2301, párrafo 126, Caso núm. 2169, párrafo 139, Caso núm. 2373, párrafo 264, Caso núm. 2474, párrafo 1155; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1439; 348° informe, Caso núm. 2356, párrafo 369; 349° informe, Caso núm. 2474, párrafo 250; 350° informe, Caso núm. 2169, párrafo 137, Caso núm. 2273, párrafo 145, Caso núm. 2476, párrafo 311, Caso núm. 2621, párrafo 1240, Caso núm. 2478, párrafo 1396, Caso núm. 2592, párrafo 1578; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1214; 353° informe, Caso núm. 2153, párrafo 30, Caso núm. 2302, párrafo 34, Caso núm. 2006, párrafo 164, Caso núm. 2169, párrafo 173, Caso núm. 2273, párrafo 181, Caso núm. 2291, párrafo 252, Caso núm. 2592, párrafo 1329; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 284, Caso núm. 2594, párrafo 1082; 356° informe, Caso núm. 2590, párrafo 113, Caso núm. 2474, párrafo 167, Caso núm. 1787, párrafo 562, Caso núm. 2665, párrafo 996, Caso núm. 2528, paras. 1154 y 1189; 358° informe, Caso núm. 2616, párrafo 67; 359° informe, Caso núm. 2291, párrafo 154, Caso núm. 2474, párrafo 158; 360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 87, Caso núm. 2399, párrafo 94, Caso núm. 2801, párrafo 482; 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 77; 363° informe, Caso núm. 2356, párrafo 41, Caso núm. 2616, párrafo 190, Caso núm. 2291, párrafo 205; 364° informe, Caso núm. 2613, párrafo 68, Caso núm. 2203, párrafo 515, Caso núm. 2864, párrafo 785; 365° informe, Caso núm. 2709, párrafo 1019; 367° informe, Caso núm. 2667, párrafo 79, Caso núm. 2833, párrafo 103, Caso núm. 2763, párrafo 1283; 368° informe, Caso núm. 2867, párrafo 17, Caso núm. 2850, párrafo 54, Caso núm. 2291, párrafo 123; 370° informe, Caso núm. 2900, párrafo 625; 371° informe, Caso núm. 3016, párrafo 967; 372° informe, Caso núm. 2384, párrafo 28, Caso núm. 2341, párrafo 40, Caso núm. 2254, párrafo 734; 373° informe, Caso núm. 2893, párrafo 281; 374° informe, Caso núm. 2679, párrafo 63, Caso núm. 3056, párrafo 829, Caso núm. 2254, párrafo 911; 375° informe, Caso núm. 2850, párrafo 60, Caso núm. 2962, párrafo 348, Caso núm. 3018, párrafo 412; 376° informe, Caso núm. 2916, párrafo 85, Caso núm. 3075, párrafo 186; 377° informe, Caso núm. 2976, párrafo 64; y 378° informe, Caso núm. 3032, párrafo 387.)

171. La ausencia de las garantías de un procedimiento judicial regular puede entrañar abusos y tener como resultado que los dirigentes sindicales sean víctimas de decisiones infundadas. Además puede crear un clima de inseguridad y de temor susceptible de influir en el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 106; 342° informe, Caso núm. 2249, párrafo 198; y 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1121.)

172. Las garantías de un procedimiento judicial regular no solo deben estar expresadas en la legislación, sino también aplicarse en la práctica.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 107.)

173. El Comité ha señalado la importancia que se ha de conceder al principio de que no basta con hacer justicia, también se debe mostrar que se hace justicia.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3145, párrafo 756.)

174. Cuando el Gobierno realiza investigaciones sobre los sindicatos o sus miembros dichas investigaciones deben basarse en denuncias que sean debidamente fundadas y se mantengan en estricta confidencialidad para evitar la posible estigmatización injustificada de organizaciones, dirigentes y afiliados que pueda poner en peligro sus vidas o su seguridad.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2617, párrafo 498.)

175. Las garantías de un procedimiento judicial regular deben comprender la irretroactividad de una ley penal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 108.)

176. El Comité ha atribuido siempre gran importancia a que en todos los casos, incluso en aquellos en que se acusa a sindicalistas de delitos de carácter político o de derecho común, los interesados sean juzgados en el más breve plazo posible por una autoridad judicial imparcial e independiente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 109; 343° informe, Caso núm. 2313, párrafo 1166; 353° informe, Caso núm. 2516, párrafo 1002; y 378° informe, Casos Núms. 3110 y 3123, párrafo 625.)

177. Si un gobierno tiene motivos fundados para creer que las personas detenidas están implicadas en actos de naturaleza subversiva, éstas deben ser puestas rápidamente a disposición de la justicia a fin de que sean juzgadas beneficiando de las garantías de un procedimiento judicial normal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 110.)

178. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 111; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 684; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1461; 350° informe, Caso núm. 2323, párrafo 992; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 984; 365° informe, Caso núm. 2758, párrafo 1400; y 378° informe, Caso núm. 2753, párrafo 222.)

179. En numerosos casos, el Comité ha solicitado de los gobiernos el envío del texto de las sentencias dictadas y sus considerandos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 112; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1461; 350° informe, Caso núm. 2317, párrafo 1420; y 353° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1334.)

180. El Comité ha recalcado que, cuando pide a un gobierno que le comunique el resultado de procedimientos judiciales, su solicitud no implica en modo alguno un juicio sobre la integridad o la independencia del poder judicial. La esencia misma del procedimiento judicial es que los resultados se conozcan y la confianza en su imparcialidad reside precisamente en ese conocimiento público.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 113; 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1207; 350° informe, Caso núm. 2317, párrafo 1420; y 353° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1334.)

181. El Comité ha hecho notar que cuando ha habido personas condenadas por razones ajenas al ejercicio de los derechos sindicales, el asunto está fuera de su competencia. Sin embargo ha recalcado que el saber si un asunto de esta naturaleza cae dentro del derecho penal o del ejercicio de los derechos sindicales no puede ser resuelto unilateralmente por el gobierno interesado, sino que corresponde al Comité pronunciarse sobre el particular, después de haber examinado todas las informaciones disponibles y, sobre todo, el texto de la sentencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 114; 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1207; y 353° informe, Caso núm. 2516, párrafo 1002.)

182. Si en ciertos casos el Comité ha concluido que los alegatos relativos a medidas tomadas contra sindicalistas no requerían un examen más detenido, fue porque había recibido de los gobiernos interesados observaciones que demostraban en forma suficientemente precisa que las medidas no tenían relación alguna con el ejercicio de actividades sindicales, sino que estaban motivadas por actos ajenos al ámbito sindical, perjudiciales para el orden público o de carácter político.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 115.)

183. Cuando de las informaciones recibidas por el Comité se desprendía que las personas interesadas habían sido juzgadas por autoridades judiciales competentes con las garantías de un proceso regular y condenadas por actos que no tenían relación con las actividades sindicales normales o que rebasaban el marco de las actividades sindicales normales, el Comité estimó que el caso no requería un examen más detenido.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 116.)

184. Se debe suponer que es inocente todo sindicalista procesado mientras no se haya demostrado legalmente su culpabilidad en un proceso público durante el cual goce de todas las garantías necesarias para su defensa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 117; 344° informe, Caso núm. 2169, párrafo 139; y 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1087.)

185. El Comité ha recordado que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece en su artículo 14 el derecho de toda persona acusada de un delito a disponer del tiempo y de los medios adecuados para preparar su defensa y comunicar con el defensor de su elección.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 118; y 350° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1102.)

186. El artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1088.)

187. El derecho a contar con la asistencia del abogado que los acusados estimen conveniente debería traducirse en una obligación del Gobierno de investigar los alegatos de hostigamiento y de garantizar que los acusados pudiesen contar, sin restricciones, con el asesoramiento de un abogado.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1087.)

188. No corresponde al Comité pronunciarse acerca de si se debe autorizar a un abogado extranjero a que intervenga en un juicio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 119.)

189. El Comité ha considerado que las disposiciones de una ley que confieren al ministro la facultad de confinar a su discreción a los dirigentes sindicales en una zona particular, de prohibirles entrar en las zonas en que normalmente cumplen sus actividades sindicales y de mantenerlos presos e incomunicados por un período de 90 días que puede ser renovado, sin juicio previo e incluso sin que se les haya imputado delito alguno, son incompatibles con el derecho de ejercer actividades y funciones sindicales y con el principio del enjuiciamiento ante un tribunal imparcial enunciadados anteriormente.

(Véase 85° informe, Casos núms.300, 311 y 321, párrafo 110.)

Libertad de movimiento

190. Los sindicalistas, como cualquier otra persona, deberían gozar de libertad de movimiento. En especial, deberían gozar del derecho a participar en actividades sindicales en el extranjero, a reserva de lo que disponga la legislación nacional, que no debería vulnerar los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 121; y 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 988.)

191. El Comité señaló a la atención del Gobierno la importancia que concede al principio establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos sobre el derecho de cada persona a salir de cualquier país, incluido el propio, y a regresar al país de origen.

((Véanse Recopilación de 2006, párrafo 122; 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1319; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1331; y 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 988.)

192. El Comité recuerda la importancia que concede al principio establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos sobre el derecho de cada persona a salir de cualquier país, incluido el propio, y a regresar al país de origen, particularmente

cuando se trata de participar en actividades de organizaciones de empleadores o de trabajadores en el extranjero.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1656.)

193. En lo relativo al clima de intimidación que condujo a un número considerable de militantes y de dirigentes sindicales al exilio, el Comité recordó que el exilio forzoso de sindicalistas constituye un grave menoscabo de la libertad sindical. Por consiguiente, el Comité urgió al Gobierno a que permita que los sindicalistas exiliados regresen al país y que retomen sus actividades sindicales con total libertad.

(Véase 300° informe, Casos núms. 1682, 1711 y 1716, párrafo 176.)

194. La imposición de sanciones tales como el confinamiento, la asignación de residencia o la relegación por razones sindicales constituye una violación de los principios de la libertad sindical. Asimismo, el Comité ha considerado inadmisibles que sanciones de este tipo puedan ser tomadas por vía administrativa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 124.)

195. Respecto del exilio de sindicalistas, confinamiento o relegación, el Comité, aun reconociendo que tales medidas pueden basarse en una situación de crisis en un país, ha señalado la conveniencia de que esas medidas estén rodeadas de todas las salvaguardias necesarias para que no se utilicen con miras a atentar contra el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 125; y 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1123.)

196. El exilio forzado de sindicalistas además de ser contrario a los derechos humanos, presenta una gravedad particular ya que les priva de la posibilidad de trabajar en su país y los separa de sus familias.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 126.)

197. Conceder a un sindicalista su libertad a condición de que abandone el país no es compatible con el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 127.)

198. El Comité señaló que la expulsión del país en que viven, de dirigentes sindicales o patronales por actividades relacionadas con el ejercicio de sus funciones como tales no sólo es contraria a los derechos humanos, sino que constituye además una injerencia en las actividades de la organización a que pertenecen.

(Véase 233° informe, Casos núms. 1183 y 1205, párrafo 510.)

199. La deportación de los dirigentes sindicales cuando recursos judiciales se encuentran en trámite puede entrañar un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales.

(Véanse 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 793; 362° informe, Caso núm. 2620, párrafo 595; y 367° informe, Caso núm. 2620, párrafo 554.)

200. Las restricciones impuestas a la libertad de movimiento de personas dentro de cierta zona, y la prohibición de penetrar en la zona donde funciona su sindicato y en la cual normalmente desempeñan sus funciones sindicales, son contrarias al ejercicio normal de la libertad sindical y al ejercicio del derecho de desempeñar libremente actividades y funciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 129; 349° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1239; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1066; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 997; y 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 674.)

201. La pérdida de los derechos fundamentales, como la prohibición de residencia y de paso en una ciudad por una duración larga sólo se puede justificar sobre una base penal sin ningún vínculo con las actividades sindicales y su naturaleza es tal que afecta gravemente a la integridad del interesado.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1211.)

Derechos de reunión y manifestación

A. Reuniones internas de las organizaciones en sus locales o con motivo de conflictos de trabajo

202. Los sindicatos deberían poder efectuar las reuniones sindicales sin necesidad de comunicar a las autoridades el orden del día, habida cuenta del principio del artículo 3 del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones tienen derecho de organizar libremente sus actividades sin injerencia de las autoridades.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2491, párrafo 349.)

203. El derecho de las organizaciones profesionales a celebrar reuniones en sus locales para examinar cuestiones profesionales, sin autorización previa y sin injerencia de las autoridades constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación y las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar este derecho u obstaculizar su ejercicio legal, salvo que tal ejercicio altere el orden público o ponga en peligro grave e inminente el mantenimiento del mismo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 130; 344° informe, Caso núm. 2456, párrafo 278; 348° informe, Caso núm. 2516, párrafo 678; y 374° informe, Caso núm. 3032, párrafo 418.)

204. El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 131; y 368° informe, Caso núm. 2912, párrafo 227.)

205. Las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839)

206. La presencia de un representante de las autoridades públicas en las reuniones sindicales puede influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten (sobre todo si este representante tiene derecho a intervenir en el debate) y, por ende, puede constituir una injerencia incompatible con el principio de libre reunión sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 132; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 775; y 378° informe, Caso núm. 3032, párrafo 393.)

207. El Comité consideró que una disposición del reglamento que establece la presencia de un representante del Ministro en las reuniones de la asamblea general de una organización sindical o de una organización de empleadores entraña un grave riesgo de injerencia por las autoridades públicas.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2988, párrafo 140.)

B. Reuniones y manifestaciones públicas

208. Los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 133; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 764; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 691; 350° informe, Caso núm. 2554, párrafo 505, Caso núm. 2508, párrafo 1104; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1011; 354° informe, Caso núm. 2508, párrafo 921; 355° informe, Caso núm. 2680, párrafo 883; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 289; 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 483; 365° informe, Caso núm. 2902, párrafo 1121; 367° informe, Caso núm. 2680, párrafo 66, Caso núm. 2743, párrafo 160; 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 200; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 152, Caso núm. 3024, párrafo 427; 375° informe, Caso núm. 3070, párrafo 113, Caso núm. 3059, párrafo 661, Caso núm. 3082, párrafo 692; 377° informe, Caso núm. 3100, párrafo 377; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 489 y Casos Núms. 3110 y 3123, párrafo 625.)

209. El derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales. A este respecto, el Comité ha distinguido siempre entre las manifestaciones con objetivos puramente sindicales, que considera como pertenecientes al ejercicio de la libertad sindical, y las manifestaciones con otros fines.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 134; y 356° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1276.)

210. Las acciones de protesta están protegidas por los principios de la libertad sindical sólo cuando estas acciones están organizadas por organizaciones sindicales o pueden ser consideradas como actividades sindicales legítimas cubiertas por el artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 135.)

211. Las organizaciones sindicales deben comportarse de manera responsable y respetar el carácter pacífico del ejercicio del derecho de manifestación.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2562, párrafo 404; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 682; y 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 662.)

212. El derecho de organizar reuniones públicas y desfiles para el 1.º de mayo constituye un aspecto importante de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 136; 342º informe, Caso núm. 2323, párrafo 686; 349º informe, Caso núm. 2585, párrafo 891; 357º informe, Caso núm. 2711, párrafo 1180; 362º informe, Caso núm. 2812, párrafo 391; y 364º informe, Caso núm. 2862, párrafo 1141.)

213. La celebración de reuniones públicas y la presentación de reivindicaciones de orden social y económico constituyen manifestaciones tradicionales de la acción sindical con ocasión del 1.º de mayo. Los sindicatos deberían tener el derecho de organizar libremente reuniones para celebrar el 1.º de mayo, siempre que respeten las disposiciones tomadas por las autoridades para garantizar la tranquilidad pública.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 137; 349º informe, Caso núm. 2591, párrafo 1091; 362º informe, Caso núm. 2812, párrafo 391; y 367º informe, Caso núm. 2949, párrafo 1219.)

214. Una manifestación celebrada para conmemorar el 50.º aniversario del Convenio núm. 87 entra dentro del ejercicio del derecho sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 138.)

215. Una marcha organizada para solicitar la aplicación de las recomendaciones del Comité entra dentro del ejercicio del derecho sindical.

(Véase 376º informe, Caso núm. 2512, párrafo 41.)

216. Los derechos sindicales incluyen el derecho de organizar manifestaciones públicas. Si bien, cuando se pueda temer que se produzcan desórdenes, la prohibición de manifestaciones en la vía pública en los barrios más concurridos de una ciudad no constituye una violación de los derechos sindicales, las autoridades deberían hacer lo posible para entenderse con los organizadores de la manifestación con objeto de permitir su celebración en otro lugar donde no se teman desórdenes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 139; y 349º informe, Caso núm. 2562, párrafo 404.)

217. 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 del 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 140; 340º informe, Caso núm. 2413, párrafo 903; 342º informe, Caso núm. 2323, párrafo 671; 346º informe, Caso núm. 1865, párrafo 779; 348º informe, Caso núm. 2540, párrafo 819, Caso núm. 2530, párrafo 1193; 349º informe, Caso núm. 2382, párrafo 33, Caso núm. 2562, párrafo 404; 350º informe, Caso núm. 2554, párrafo 505; 351º informe, Caso núm. 2566, párrafo 982, Caso núm. 2528, párrafo 1236, Caso núm. 2598, párrafo 1353; 362º informe, Caso núm. 2812, párrafo 396; 364º informe, Caso núm. 2882, párrafo 290; 367º informe, Caso núm. 2702, párrafo 151; 368º informe, Caso núm. 2609, párrafo 475; 372º informe, Caso núm. 3024, párrafo 427; 376º informe, Caso núm. 2512, párrafo 41, Caso núm. 3076, párrafo 748; 377º informe, Caso núm. 3100, párrafo 377; y 378º informe, Caso núm. 2824, párrafo 157.)

218. La exigencia de una autorización administrativa para celebrar reuniones y manifestaciones públicas no es en sí objetable desde el punto de vista de los principios de la libertad sindical. El mantenimiento del orden público no es incompatible con el derecho de realizar manifestaciones, ya que las autoridades competentes pueden entenderse con los organizadores de la manifestación sobre el lugar y las condiciones en que se desarrolle ésta.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 141; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1011; 356° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1276; y 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 389.)

219. La autorización para celebrar reuniones y manifestaciones públicas, que constituyen un derecho sindical importante, no debería ser negada arbitrariamente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 142; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1012; 356° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1276; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 391, Caso núm. 2723, párrafo 839; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 775; y 378° informe, Caso núm. 2723, párrafo 264.)

220. Si bien el derecho de los trabajadores de organizar reuniones es un derecho esencial de la libertad sindical, las organizaciones quedan obligadas a respetar las disposiciones generales sobre reuniones públicas, principio enunciado también en el artículo 8 del Convenio núm. 87, según el cual los trabajadores y sus organizaciones, al igual que las demás personas o colectividades organizadas, están obligados a respetar la legalidad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 143; 367° informe, Caso núm. 2706, párrafo 946; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 923; y 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 427.)

221. Las organizaciones de trabajadores deben respetar la legalidad en materia de orden público, absteniéndose de actos de violencia en las manifestaciones.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2564, párrafo 611.)

222. Las organizaciones sindicales deben respetar las disposiciones generales relativas a las reuniones públicas aplicables a todos, y observar los límites razonables que pudieran fijar las autoridades para evitar desórdenes en la vía pública.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 144; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778; 349° informe, Caso núm. 2546, párrafo 1215; 351° informe, Caso núm. 2616, paras. 1011 y 1012; 355° informe, Caso núm. 2680, párrafo 883; y 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 152.)

223. El derecho de reunión sindical no puede ser interpretado de suerte que dispense a las organizaciones de observar formalidades razonables cuando deseen disponer de un local público.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 145.)

224. Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en actos de protesta que consistan en acciones de carácter delictivo.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2743, párrafo 164.)

225. Corresponde al gobierno, como responsable del mantenimiento del orden público, apreciar si en determinadas circunstancias una reunión, inclusive de carácter sindical, puede poner en peligro la tranquilidad y la seguridad públicas, y tomar las medidas adecuadas para evitarlo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 146.)

226. Mientras que los sindicatos deben respetar las disposiciones legales destinadas a mantener el orden público, las autoridades públicas deben abstenerse de cualquier injerencia que menoscabe el derecho de los sindicatos a organizar y celebrar sus reuniones con plena libertad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 147; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 686; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 535; y 368° informe, Caso núm. 2912, párrafo 227.)

227. La obligación de seguir un itinerario previamente fijado para un desfile en la vía pública, no constituye una violación del ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 148.)

228. La restricción de carácter horario que impone la legislación al derecho de manifestación no se justifica y puede provocar que el mismo sea inoperante en la práctica.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 149.)

229. En general, recurrir al uso de las fuerzas de policía en las manifestaciones sindicales, debería limitarse a los casos realmente necesarios.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 150; 350° informe, Caso núm. 2570, párrafo 269; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1140; 357° informe, Caso núm. 2711, párrafo 1181; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 289; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 395; 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 483; y 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 200.)

230. Las autoridades policiales deberían recibir instrucciones precisas a fin de evitar que, en los casos en que no esté seriamente amenazado el orden público, se detenga a personas por el simple hecho de haber organizado o participado en una manifestación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 151; 350° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1104; 354° informe, Caso núm. 2508, párrafo 921; 357° informe, Caso núm. 2711, párrafo 1181; 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 483; y 377° informe, Caso núm. 3100, párrafo 377.)

C. Reuniones internacionales de organizaciones de trabajadores y de empleadores

231. Las reuniones sindicales de carácter internacional pueden dar lugar a problemas especiales, no sólo por la nacionalidad de los participantes, sino también en relación con la política y los compromisos internacionales del país en que han de celebrarse. En atención a los mismos, el gobierno de dicho país podría juzgar necesario adoptar medidas restrictivas, fundándose para ello en ciertas circunstancias especiales existentes en un momento determinado. Tales medidas podrían en rigor

justificarse en casos excepcionales, en atención a situaciones particulares y siempre que se ajusten a las normas vigentes en el país. Pero no deberían jamás aplicarse con carácter general en contra de determinadas organizaciones sindicales sin que existan suficientes motivos que en cada caso fundamenten las decisiones del gobierno, tales como peligros reales que pudieran surgir en el campo de las relaciones internacionales de un Estado o la seguridad y el orden públicos. De lo contrario quedaría seriamente limitado el derecho de reunión, cuyo ejercicio también debe ser reconocido a las organizaciones internacionales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 152.)

232. La participación en calidad de sindicalista en las reuniones sindicales internacionales es un derecho sindical fundamental, por lo cual los gobiernos deben abstenerse de toda medida, como el retener documentos de viaje, que impidan a un representante de una organización de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 153; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 263; y 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 482.)

Libertad de opinión y de expresión

A. Principios generales

233. La libertad de opinión y expresión constituye una de las libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2546, párrafo 1215.)

234. El Comité desea subrayar la importancia que atribuye a las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas y de las organizaciones de empleadores, entre ellas la libertad de expresión, como condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 552.)

235. El derecho de manifestación y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, como un corolario integrante de la libertad sindical. Los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2712, párrafo 1083.)

236. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, estas organizaciones sindicales no

deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 154; 340° informe, Caso núm. 2340, párrafo 143; 348° informe, Caso núm. 2542, párrafo 530; 349° informe, Caso núm. 2591, párrafo 1091; 355° informe, Caso núm. 2680, párrafo 884; 358° informe, Caso núm. 2724, párrafo 825; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 131; 370° informe, Caso núm. 2595, párrafo 37; 373° informe, Caso núm. 3002, párrafo 73; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 471; y 377° informe, Caso núm. 3104, párrafo 110.)

237. La amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical, puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales,

(Véase 373° informe, Caso núm. 3002, párrafo 73.)

238. El Comité destaca la interrelación entre los derechos de las organizaciones de empleadores y el ejercicio de los derechos fundamentales en la práctica, incluida la libertad de expresión.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1310.)

239. El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 155; 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915; 349° informe, Caso núm. 2546, párrafo 1219; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 581; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1140; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1126; 358° informe, Caso núm. 2724, párrafo 825; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839; 365° informe, Caso núm. 2858, párrafo 279; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 152, Caso núm. 3004, párrafo 570; 373° informe, Caso núm. 2949, párrafo 459; y 377° informe, Caso núm. 2882, párrafo 196.)

240. El derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 156; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)

241. El derecho de expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales, el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas dentro de unos límites admisibles y por medio de cauces pacíficos.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915.)

242. El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de expresar sus opiniones a través de la prensa o en otro medio de comunicación social es uno de los elementos fundamentales de los derechos sindicales y las autoridades deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal, así como garantizar plenamente el derecho de expresión en general y el de las organizaciones de empleadores.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1655.)

243. El Comité ha pedido a un Gobierno que garantice a través de la existencia de medios de expresión independientes el libre flujo de ideas, que es esencial para la vida y el bienestar de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1655.)

244. La libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 157; 348° informe, Caso núm. 2542, párrafo 530; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1126; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 552; 359° informe, Caso núm. 2722, párrafo 19; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 832; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856; 372° informe, Caso núm. 3004, párrafo 570; 373° informe, Caso núm. 2949, párrafo 459; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 471; y 377° informe, Caso núm. 2882, párrafo 196.)

245. El derecho a expresar opiniones, inclusive las que critican la política económica y social del Gobierno, es uno de los elementos esenciales de los derechos de las organizaciones sindicales.

(Véanse 365° informe, Caso núm. 2758, párrafo 1399; y 368° informe, Caso núm. 2758, párrafo 130.)

246. El Comité pidió a un 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.

(Véanse 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 749; y 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 705.)

247. El derecho de una organización de empleadores o de trabajadores a expresar sus opiniones sin censura por medio de la prensa independiente no se debe diferenciar del derecho a expresar sus opiniones en periódicos exclusivamente profesionales o sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 158.)

248. En un caso en el que persistía la clausura de importantes medios de comunicación después de meses, el Comité subrayó que el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a expresar sus opiniones a través de la prensa o en otros medios de comunicación social es uno de los elementos fundamentales de los derechos sindicales y que las autoridades deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 159; 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1310.)

249. Las medidas contra los medios de comunicación utilizadas por las organizaciones de empleadores o que tienen mayor o menor sintonía con su orientación económico social pueden obstaculizar los medios de las organizaciones de empleadores de ejercer su derecho de expresión.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1308.)

250. El Comité pidió a un Gobierno abstenerse de toda injerencia en la línea editorial de los medios de comunicación independientes, incluso a través del uso de sanciones económicas o legales, y que garantice a través de la existencia de medios de expresión independientes el libre flujo de ideas, que es esencial para la vida y el bienestar de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1310.)

251. En relación con una legislación que permitía la suspensión temporal o definitiva de diarios y publicaciones que «comprometan la estabilidad económica de la nación», el Comité estimó que tales restricciones, que suponen la existencia de una amenaza permanente de suspensión de las publicaciones, obstaculizan considerablemente el derecho de las organizaciones sindicales y profesionales a expresar sus opiniones a través de la prensa, ya sea en sus propias publicaciones o en otros medios de comunicación, que constituye uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales, por lo que los gobiernos deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 160.)

252. De manera general, la distribución de panfletos instando a los trabajadores a realizar huelgas es una actividad sindical legítima.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2521, párrafo 1034.)

253. La elección de una insignia sindical recae en el ámbito de la libertad de expresión cuyo respeto es esencial para el ejercicio normal de los derechos sindicales y por lo tanto debería, como un principio general, ser competencia exclusiva del sindicato en cuestión.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 161.)

254. La colocación de banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo, la instalación de tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales, la firma de peticiones y la participación en reuniones sindicales constituyen actividades sindicales legítimas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 162; y 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 244.)

255. La prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 163; y 340° informe, Caso núm. 2340, párrafo 143.)

256. Al tiempo que destacó la importancia que concede a la libertad de expresión como un corolario fundamental de la libertad sindical y del ejercicio de los derechos sindicales en numerosas ocasiones, el Comité consideró también que no deben convertirse en derechos contrapuestos, estando el uno destinado a eliminar cualquier logro significativo del otro.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2683, párrafo 584.)

257. La resolución de 1970, relativa a los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, hace especial hincapié en la libertad de opinión y de expresión, las cuales son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

(Véase 351º informe, Caso núm. 2569, párrafo 645).

B. Autorización y censura de publicaciones

258. Si los sindicatos, para publicar un periódico, deben depositar una fianza elevada, esta exigencia, especialmente para los pequeños sindicatos, puede constituir una condición excesivamente gravosa que sería incompatible con el derecho de los sindicatos a expresar sus opiniones a través de la prensa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 164.)

259. El temor de las autoridades de que un periódico sindical pueda servir para lograr finalidades políticas ajenas a la actividad sindical, o, por lo menos, que rebasen ampliamente los límites normales de ésta, no constituye un motivo suficiente para negar la autorización de publicar dicho periódico.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 165.)

260. La publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad. En tales casos, el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a control judicial que interviniese lo más rápidamente posible.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 166; y 351º informe, Caso núm. 2566, párrafo 987.)

261. El poder discrecional de las autoridades públicas para retirar la licencia de un periódico sindical, sin que exista un recurso ante un tribunal, no es compatible con el Convenio núm. 87, que establece que las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar sus actividades sin injerencia de las autoridades públicas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 167.)

262. El hecho de colocar folletos que incluyan consignas tales como «¡que los que han causado la crisis paguen por ello!», «¡luchemos contra el empleo precario!», y «¡queremos la paga que nos corresponde por trabajar en el turno de noche!» en la lista de documentos extremistas obstaculiza considerablemente el derecho de los sindicatos a expresar sus opiniones y constituye una restricción inaceptable de la actividad sindical y el Comité considera que se trata de una grave violación de la libertad sindical.

(Véase 365º informe, Caso núm. 2758, párrafo 1399; y 368º informe, Caso núm. 2758, párrafo 130.)

263. Aunque el establecimiento de una censura general es ante todo una cuestión que atañe al ejercicio de los derechos civiles y no de los derechos sindicales, la imposición de la censura de prensa durante un conflicto profesional puede tener un efecto directo sobre la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos exactos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 168.)

C. Publicaciones de carácter político

264. Al editar publicaciones, las organizaciones sindicales deben tener en cuenta, en interés del desarrollo del movimiento sindical, los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª reunión, 1952, sobre la protección de la libertad y la independencia del movimiento sindical y la salvaguardia de su misión fundamental de buscar el progreso económico y social de los trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 169.)

265. En un caso en que un periódico sindical, por alusiones y acusaciones contra el gobierno, parecería haber sobrepasado los límites de lo admisible en materia de polémicas, el Comité señaló que convenía recomendar a los redactores de publicaciones sindicales que se abstengan de excesos en los términos empleados. El papel primordial de tales publicaciones debería ser tratar en sus columnas los problemas que afecten principalmente a la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, y, más generalmente, del mundo del trabajo. El Comité ha reconocido, sin embargo, que la frontera que separa lo político de lo puramente sindical es difícil de delimitar con claridad. Ha señalado que las dos nociones se entrelazan y que resulta inevitable, y a veces normal, que las publicaciones sindicales tomen posición sobre problemas que tengan aspectos políticos, así como sobre problemas puramente económicos y sociales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 170; y 351º informe, Caso núm. 2569, párrafo 645.)

266. En un caso en que se había prohibido la circulación de todas las publicaciones de una organización sindical internacional, el Comité sugirió que se reexaminara la reglamentación incriminada, teniendo en cuenta el principio del derecho de las organizaciones sindicales a difundir las publicaciones en que formulan sus programas de acción, con el fin de distinguir, entre las publicaciones de la organización interesada, aquellas que tratan de problemas que directa o indirectamente entran en la competencia de los sindicatos y aquellas que tienen manifiestamente carácter político o antinacional.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 171.)

D. Secuestro de publicaciones

267. La confiscación de material de propaganda para el 1.º de mayo o de otras publicaciones, puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 172.)

268. La actitud de las autoridades de secuestrar sistemáticamente una publicación sindical, no parece compatible con el principio según el cual el derecho de expresar opiniones por la prensa o de cualquier otra manera es uno de los aspectos esenciales de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 173.)

Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo

269. El Comité ha observado que es frecuente que los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores a la Conferencia, traten en sus discursos de cuestiones directa o indirectamente relativas a la OIT. El funcionamiento de la Conferencia correría el riesgo de ser considerablemente entorpecido, e impedida la libertad de palabra de los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores, si éstos estuvieran bajo la amenaza de acciones penales, que, directa o indirectamente, se funden en el contenido de sus intervenciones en la Conferencia. El artículo 40 de la Constitución de la OIT establece que los delegados a la Conferencia gozarán de las inmunidades que sean necesarias para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización. El derecho de los delegados a la Conferencia, de expresar libremente sus opiniones sobre los asuntos que interesan a la Organización, implica que los delegados de organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden poner el texto de sus intervenciones en conocimiento de quienes les otorgaron mandato en sus países respectivos. La detención y condena de un delegado como consecuencia del discurso que ha pronunciado en la Conferencia, comprometen la libertad de palabra de los delegados a la Conferencia, así como las inmunidades de que deberían gozar a este respecto.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 174.)

Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas y las organizaciones sindicales

270. La violación de la correspondencia además de constituir un acto delictivo, es incompatible con el libre ejercicio de los derechos sindicales y las libertades públicas y que la Conferencia Internacional del Trabajo en su Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles manifestó que se debería consagrar atención particular al derecho a la inviolabilidad de la correspondencia y de las conversaciones telefónicas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 175.)

271. En un caso en que se alegaba que la policía militar había dirigido a las empresas un cuestionario en que preguntaba, entre otras cosas, si en el personal había dirigentes naturales, elementos instigadores de huelgas, delegados sindicales, y si en la empresa había organizaciones obreras, el Comité consideró que una encuesta con tal contenido puede implicar el riesgo de que, en caso de conflicto laboral, las

autoridades militares o policiales incurran en abusos tales como la detención de trabajadores por la mera razón de figurar en las listas de personas así establecidas, sin que hayan cometido delito alguno. El Comité consideró asimismo que ese método, por el clima de desconfianza que puede suscitar, es poco propicio para el desarrollo de relaciones de trabajo armoniosas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 176.)

272. La confidencialidad de la afiliación sindical debería ser asegurada. Es conveniente instrumentar un código de conducta entre las organizaciones sindicales que regule las condiciones en que se entregarán los datos de los afiliados, empleando técnicas adecuadas de utilización de datos personales que garanticen una confidencialidad absoluta.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1394.)

273. La confección de un registro con los datos de los afiliados a los sindicatos no respeta los derechos de la personalidad y puede ser utilizado con el fin de confeccionar listas negras de trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 177; 357° informe, Caso núm. 2711, párrafo 1188; y 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 243.)

274. La policía debería abstenerse de formular toda declaración que pueda perjudicar la reputación de un sindicato mientras los hechos en cuestión no hayan sido confirmados por las autoridades judiciales.

(Véanse 335° informe, Caso núm. 2304, párrafo 1018; y 376° informe, Caso núm. 2304, párrafo 51.)

Protección de los locales y bienes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

275. La resolución relativa a los derechos sindicales y a su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.^a reunión (1970), dispone que el derecho a una protección adecuada de los bienes sindicales constituye una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 183; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 280; y 344° informe, Caso núm. 2476, párrafo 458.)

276. El Comité recuerda que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales, en particular de la correspondencia, constituye una de las libertades públicas esenciales al ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 178; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 787, Caso núm. 2528, párrafo 1459; 349° informe, Caso núm. 2561, párrafo 379; 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 312; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1332, Caso núm. 2598, párrafo 1354; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 286, Caso núm. 2581, párrafo 1104; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1125; 356° informe, Caso núm. 2476, párrafo 38; 357° informe, Caso núm. 2713, párrafo 1100; 358° informe, Caso núm. 2726, párrafo 216;

359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 410; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 391; 367° informe, Caso núm. 2913, párrafo 807; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 843.)

277. El Comité subrayó la importancia del principio de que los bienes sindicales deberían gozar de protección adecuada.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 189; 343° informe, Caso núm. 2381, párrafo 135; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1173; y 357° informe, Caso núm. 2748, párrafo 1061.)

278. La ocupación de locales sindicales por las fuerzas del orden, sin mandato judicial para hacerlo, constituye una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 179; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1332, Caso núm. 2598, párrafo 1354; y 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1104.)

279. El derecho a la inviolabilidad de los locales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores tiene como corolario necesario que las autoridades públicas no puedan exigir la entrada en tales locales sin autorización previa de los ocupantes o sin haber obtenido el correspondiente mandato judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 180; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 286; y 357° informe, Caso núm. 2713, párrafo 1100.)

280. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 181; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 787; 348° informe, Caso núm. 2516, párrafo 678; y 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 312.)

281. Todo allanamiento de sedes sindicales, así como de hogares de sindicalistas sin mandato judicial constituye una gravísima violación de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 182; y 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 837.)

282. Al examinar alegatos de asaltos contra locales sindicales y a las amenazas ejercidas contra sindicalistas, el Comité recordó que tales actos crean un ambiente de temor 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 184; 346° informe, Caso núm. 2482, párrafo 1094; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1332; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1104; y 358° informe, Caso núm. 2726, párrafo 216, Caso núm. 2740, párrafo 659.)

283. Los registros efectuados en los locales sindicales no deberían producirse sino por mandato de la autoridad judicial ordinaria y cuando dicha autoridad esté convencida de que hay razones fundadas para suponer que se encuentran en esos locales las pruebas necesarias para castigar un delito de derecho común y a condición de que el registro se limite a lo que haya motivado el mandato.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 185; 348° informe, Caso núm. 2516, párrafo 678; y 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1125.)

284. Si los locales sindicales fueron utilizados como refugio por autores de atentados o como lugar de reunión para organizaciones políticas, los sindicatos interesados no podrían beneficiarse de ningún tipo de inmunidad contra la intervención de las autoridades en dichos locales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 186.)

285. Aun cuando la intervención policial en los locales sindicales pudiese justificarse en circunstancias de suma gravedad, dicha intervención no debería de ningún modo suponer el saqueo de los locales y archivos de una organización.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 187.)

286. Los casos de allanamiento de sedes sindicales y de robo a organizaciones sindicales o a sindicalistas 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2482, párrafo 1095.)

287. Es necesario someter a control judicial la ocupación o el precintado de los locales sindicales por las autoridades, debido al gran riesgo de parálisis de las actividades sindicales que entrañan estas medidas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 188.)

288. La confiscación de bienes de las organizaciones sindicales por parte de las autoridades, sin una orden judicial, constituye un atentado contra el derecho de propiedad de los bienes sindicales y una injerencia indebida en las actividades de los sindicatos, contraria a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 190; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1173; 357° informe, Caso núm. 2748, párrafo 1061; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 844.)

289. Un clima de violencia como el que traducen actos de agresión contra los locales y los bienes sindicales puede constituir un grave obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales, razón por la cual tales actos deberán exigir severas medidas por parte de las autoridades, en particular someter los presuntos autores a una autoridad judicial independiente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 191; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1124; 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 733; y 374° informe, Caso núm. 2254, párrafo 908.)

290. Las autoridades estatales no deberían restringir el acceso de los afiliados a sus locales sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 192; 359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 410; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 391; y 367° informe, Caso núm. 2913, párrafo 807.)

291. La empresa no debe restringir el acceso de los miembros del sindicato a los locales sindicales.

(Véanse 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1173; y 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 675.)

292. La clausura de locales sindicales, como consecuencia de una protesta de 45 minutos de duración organizada durante la pausa del almuerzo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 768.)

Confiscación y ocupación de propiedades

293. Los actos de rescate (confiscación) y ocupación de propiedades de dirigentes de organizaciones empresariales o de trabajadores son contrarios a la libertad sindical cuando son consecuencia del ejercicio de sus actividades como representantes de tales organizaciones.

(Véase 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 743.)

294. Es importante tomar todas las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discrecionalidad o discriminación en los mecanismos jurídicos relativos a la expropiación o recuperación de tierras u otros que afecten el derecho de propiedad.

(Véase 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 744.)

295. En lo que se refiere a un caso relativo a la expropiación de tierras y de bienes de dirigentes de una central de empleadores en el marco de una reforma agraria, el Comité, si bien es consciente de que las personas en cuestión no pueden prevalerse de su calidad de dirigentes empleadores para librarse de las consecuencias de una política de reforma agraria, ha señalado con preocupación que estas medidas habrían afectado de manera discriminatoria a un número importante de dirigentes de la organización de empleadores y ha expresado la esperanza de que las personas de que se trata serán justamente indemnizadas por las pérdidas que han sufrido.

(Véase 255° informe, Caso núm. 1344, párrafo 55.)

296. Las «medidas de rescate de tierras» en contra de un dirigente empleador pueden tener un efecto intimidatorio en los dirigentes empleadores y sus organizaciones tendiente a inhibir el libre ejercicio de sus actividades, atentando así contra el artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1542.)

297. En lo que se refiere a la confiscación de tierras de dirigentes empleadores, el Comité se convenció, a la luz de las informaciones recogidas durante una misión de contactos directos, de que las posibilidades reales de recurso judicial de las personas afectadas por estas medidas eran relativamente limitadas y de que las indemnizaciones previstas para compensar estas confiscaciones son inexistentes (caso de las tierras no explotadas, deficitarias o abandonadas) o insuficientes (emisión de bonos de reforma agraria). El Comité ha estimado que el conjunto de las disposiciones relativas a la indemnización de las confiscaciones de tierras deberían ser revisadas para asegurar una compensación real y justa por las pérdidas así sufridas por los propietarios, y que el Gobierno debería volver a examinar las demandas de indemnización a petición de las personas que estiman que han sido perjudicadas en este proceso de reforma agraria.

(Véase 261° informe, Caso núm. 1454, párrafo 29.)

Estado de excepción y ejercicio de los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

298. El Comité ha recordado que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones había 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 193; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1453; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1205; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1145; y 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839.)

299. En casos de reiteradas declaraciones de estado de emergencia, el Comité ha señalado que la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970 declara que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 194; y 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 839.)

300. Cuando un estado de emergencia viene prolongándose desde hace varios años, comportando graves restricciones a los derechos sindicales y a libertades públicas esenciales para el ejercicio de tales derechos, el Comité consideró que sería necesario dejar a salvo el ejercicio de los derechos específicamente sindicales como son el de constituir organizaciones de trabajadores y de empleadores, el de reunión sindical en los locales sindicales y el de huelga en los servicios no esenciales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 195.)

301. La promulgación de una reglamentación de emergencia que faculta al gobierno a imponer restricciones no sólo a las reuniones públicas sindicales, sino a todas las reuniones públicas en general, provocada por hechos que el gobierno haya considerado tan graves como para requerir la declaración del estado de sitio, no constituye de por sí una violación de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 196; y 340° informe, Caso núm. 2412, párrafo 1133.)

302. En un caso en que un gobierno revolucionario había impuesto restricciones a ciertas publicaciones durante un período de crisis, medidas que parecían fundarse principalmente en razones circunstanciales de orden político, el Comité, aun teniendo presente el carácter excepcional de dichas medidas, llamó la atención del gobierno sobre la importancia que da al respeto efectivo de la libertad de prensa sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 197.)

303. Las limitaciones a los derechos de huelga y de expresión en un contexto de tentativa de golpe de Estado contra el gobierno constitucional, que ha dado lugar a un estado de emergencia de conformidad con la constitución, no violan la libertad sindical ya que tales limitaciones están justificadas en situaciones de crisis nacional aguda.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 198.)

304. Toda medida de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa, cuando se adopte en una situación de emergencia, ha de acompañarse de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interposición de recurso ante los tribunales contra dicha suspensión o disolución.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 199.)

305. En un caso en que las medidas de excepción se prologaron año tras año, el Comité señaló que la ley marcial era incompatible con el pleno ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 200.)

306. Una legislación de emergencia establecida contra elementos antisociales o desestabilizadores, no debería utilizarse para sancionar a trabajadores que ejerzan derechos sindicales legítimos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 201.)

307. En lo que concierne a los países que se encuentran en un período de crisis política o que acaban de pasar una época de perturbaciones graves (guerra civil, revolución, etc.), el Comité, al examinar las diversas medidas adoptadas por los gobiernos, inclusive contra organizaciones sindicales, ha considerado necesario tener presentes tales circunstancias extraordinarias para pronunciarse sobre el fondo de las quejas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 202.)

308. En casos en los que, sin desconocer qué medidas han sido tomadas en aplicación de las disposiciones constitucionales previstas para el caso de estado de sitio, o de lucha contra el terrorismo, el Comité, si bien es consciente de la grave situación de violencia por la que puede atravesar un país, debe señalar que en la medida de lo posible se debería recurrir a las disposiciones previstas en el derecho común, más que a disposiciones de emergencia que pueden implicar, por su propia naturaleza, restricciones a derechos fundamentales.

(Véanse 56° informe, Caso núm. 216, párrafo 157; y 294° informe, Caso núm. 1689, párrafo 301.)

309. El Comité también recuerda que en los casos de estado de sitio es recomendable que, en la medida de lo posible, el Gobierno recurra, en sus relaciones con las organizaciones profesionales y sus representantes, a las disposiciones previstas en el derecho común, más bien que a disposiciones de emergencia que pueden implicar, por su propia naturaleza, restricciones a derechos fundamentales.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2412, párrafo 1133.)

310. Cuando un gobierno revolucionario suspende las garantías constitucionales puede constituir una seria injerencia de las autoridades en las actividades sindicales, en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87, a menos que resulten necesarias por haberse desviado las organizaciones interesadas de sus propios fines y actúen en abierta violación de la ley. De todos modos, tales medidas deberían ir acompañadas de garantías judiciales adecuadas, aplicadas en plazos razonables.

(Véase 131º informe, Casos núms. 626 y 659, párrafo 113.)

Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

311. Hay que distinguir entre la evolución de las instituciones políticas de un país, por una parte, y las cuestiones relativas al ejercicio de la libertad sindical, por otra. Si el respeto de ésta se halla estrechamente vinculado al respeto de las libertades públicas en general (como lo pusiera de relieve en 1970 la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles), las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen funciones propias que desempeñar, independientemente del sistema político del país.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 205.)

312. Hay medidas que aunque sean de carácter político y no tengan por objeto restringir los derechos sindicales propiamente dichos, pueden, sin embargo, aplicarse de tal manera que afecten el ejercicio de los mismos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 206; 358º informe, Caso núm. 2723, párrafo 552; y 362º informe, Caso núm. 2723, párrafo 832.)

313. Si bien el respeto de la libertad sindical está expresamente vinculado, como declaró la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, al respeto de las libertades públicas en general, es importante distinguir entre el reconocimiento de la libertad sindical y las cuestiones relativas a la evolución política de un país.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 207.)

314. Las cuestiones políticas que no pongan en peligro el ejercicio de los derechos sindicales escapan a la competencia del Comité, que por consiguiente no es competente para conocer de una queja en la medida en que los hechos que han determinado su presentación puedan haber sido actos de sabotaje; en la misma forma, no es competente para conocer de las cuestiones políticas evocadas en la respuesta de un gobierno.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 208; y 350º informe, Caso núm. 2508, párrafo 1101.)

Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas

Principio general

315. El artículo 2 del Convenio núm. 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 209; 353° informe, Caso núm. 2625, párrafo 961, Caso núm. 2637, párrafo 1051; 362° informe, Caso núm. 2620, párrafo 595; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 302; 367° informe, Caso núm. 2620, párrafo 553; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841; 374° informe, Caso núm. 2620, párrafo 301; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 69.)

Distinciones basadas en la raza, en las opiniones políticas o en la nacionalidad

316. Una legislación que niega a los trabajadores africanos el derecho de constituir sindicatos que puedan ser registrados y participar en los consejos industriales que pudieran crearse para negociar convenios colectivos y solucionar conflictos, establece una discriminación contradictoria con el principio aceptado en la mayoría de los países e incorporado al Convenio núm. 87, de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, de afiliarse a las organizaciones de su propia elección sin autorización previa, y con el principio de que todas las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de negociar colectivamente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 210.)

317. La prohibición del registro de sindicatos mixtos (constituidos por trabajadores de razas diferentes) es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho de establecer las organizaciones de su propia elección y, cumpliendo únicamente con los estatutos de la organización, de afiliarse a ellas sin autorización previa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 211.)

318. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 212; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1453; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1205; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1145; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 668.)

319. Los trabajadores 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 213; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1453; 351° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1205; 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 702; 356° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1145; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 668.)

320. Habida cuenta de lo previsto en el artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que en numerosas ocasiones ha interpretado que el derecho de libertad de asociación incluye a los trabajadores migrantes.

(Véanse 353° informe, Caso núm. 2637, párrafo 1051; y 362° informe, Caso núm. 2637, párrafo 90.)

321. El Comité ha destacado la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores migrantes, tanto documentados como indocumentados, a organizarse.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 706.)

322. El derecho de los trabajadores, sin distinción alguna, de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas implica que cualquier persona que resida legalmente en el país goza de derechos sindicales, incluido el derecho de voto, independientemente de su nacionalidad.

(Véanse 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 842; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 69.)

323. En relación con la denegación de los derechos de sindicación de los trabajadores extranjeros en situación irregular, el Comité recuerda que todos los trabajadores, con la única excepción de los que se desempeñan en las fuerzas armadas y la policía, están amparados por el Convenio núm. 87 y, en consecuencia, pidió al Gobierno que tenga en cuenta en su legislación el tenor del artículo 2 del mencionado Convenio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 214; 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 788; 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 705; 358° informe, Caso núm. 2620, párrafo 458; 362° informe, Caso núm. 2620, párrafo 595; 367° informe, Caso núm. 2620, párrafo 553; y 371° informe, Caso núm. 2620, párrafo 252.)

324. El Comité recordó la resolución relativa a un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada adoptada por la Conferencia de la OIT en su 92ª reunión (2004) según la cual «todos los trabajadores migrantes

también se benefician de la protección prevista en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998. Además, los ocho convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, la eliminación del trabajo forzoso, así como la erradicación del trabajo infantil, son aplicables a todos los trabajadores migrantes, independientemente de su situación» (párrafo 12).

(Véanse 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 788; 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 705; 358° informe, Caso núm. 2620, párrafo 458; y 371° informe, Caso núm. 2620, párrafo 252 y Caso núm. 2988, párrafo 842.)

325. En lo que respecta a la concesión de derechos sindicales a los extranjeros, el requisito de reciprocidad no es aceptable según el artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 215.)

Distinciones basadas en la naturaleza del contrato

326. El Comité se ha referido a las conclusiones del Estudio General de la Comisión de Expertos sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, párrafo 935, en el que se indica que: «la Comisión observa que una de las preocupaciones principales mencionadas por las organizaciones sindicales es el impacto negativo de las formas precarias de empleo en los derechos sindicales y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente los contratos temporales a corto plazo renovados repetidamente; la subcontratación, utilizada incluso por ciertos gobiernos en su propia administración pública para cumplir tareas de carácter permanente por mandato legal; y la no renovación de contratos por motivos antisindicales. Algunas de esas modalidades privan a menudo a los trabajadores del acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva, especialmente cuando encubren una relación de trabajo real y permanente. Algunas formas de precariedad pueden incluso disuadir a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos. La Comisión desea destacar la importancia de examinar en todos los Estados Miembros, en un marco tripartito, el impacto de esas formas de empleo en el ejercicio de los derechos sindicales».

(Véase 364° informe, Caso núm. 2899, párrafo 572.)

327. Todos los trabajadores deberían poder gozar del derecho a la libertad sindical con independencia del vínculo contractual bajo el cual se hubiera formalizado la relación de trabajo.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 560.)

328. La naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores y participar en sus actividades.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2556, párrafo 754; 378° informe, Caso núm. 2824, párrafo 158.)

329. A todos los trabajadores, independientemente de su situación, se les debería garantizar sus derechos de libertad sindical a fin de evitar la posibilidad de que se aprovechen de su precaria situación.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 706.)

330. El criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho sindical no se funda en el vínculo laboral con un empleador. Los trabajadores que no tengan contrato de trabajo puedan constituir las organizaciones que estimen convenientes si así lo desean.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2498, párrafo 735; 353° informe, Caso núm. 2498, párrafo 557; y 354° informe, Caso núm. 2560, párrafo 439.)

331. Todos los trabajadores que desempeñen sus labores en el seno de empresas agroalimenticias, independientemente del tipo de relación que los une a las mismas, deberían poder afiliarse a las organizaciones sindicales que representan los intereses de los trabajadores de dicho sector.

(Véase 378° informe, Caso núm. 2824, párrafo 158.)

Distinciones basadas en la categoría profesional

A. Principios generales

332. Todos los trabajadores, sin ninguna distinción, incluida la no discriminación debida a la ocupación, deberían tener el derecho de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 216; 349° informe, Caso núm. 2524, párrafo 854; 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801; 353° informe, Caso núm. 2620, párrafo 788; 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 705; 358° informe, Caso núm. 2620, párrafo 458; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 305, Caso núm. 2848, párrafo 425; 371° informe, Caso núm. 2620, párrafo 252, Caso núm. 2988, párrafo 841; y 373° informe, Caso núm. 3048, párrafo 424.)

333. El establecimiento, a los efectos del reconocimiento del derecho de asociación, de una lista de profesiones con carácter limitativo estaría en contradicción con el principio de que los trabajadores, sin ninguna distinción, deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 217.)

B. Funcionarios públicos

334. Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 218; 348° informe, Caso núm. 2516, párrafo 675; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 840; y 370° informe, Caso núm. 2926, párrafo 385 y Caso núm. 2961, párrafo 488.)

335. El artículo 2 del Convenio núm. 87 establece que todos los trabajadores sin distinción deben gozar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y que ello implica que los trabajadores de la administración pública también deben gozar del mismo.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2363, párrafo 89.)

336. 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 profesionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 219; 340° informe, Caso núm. 2412, párrafo 1140; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 347° informe, Caso núm. 2537, párrafo 19; 353° informe, Caso núm. 2650, párrafo 418, Caso núm. 1865, párrafo 698; 357° informe, Caso núm. 2707, párrafo 397; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 388; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841; y 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 210.)

337. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 220; 340° informe, Caso núm. 2433, párrafo 323, Caso núm. 2431, párrafo 922; 343° informe, Caso núm. 2430, párrafo 360; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 348° informe, Caso núm. 2433, párrafo 48, Caso núm. 2516, párrafo 675; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; 354° informe, Caso núm. 2433, párrafo 18; 357° informe, Caso núm. 2707, párrafo 397; 363° informe, Caso núm. 2892, párrafo 1152; 367° informe, Caso núm. 2892, párrafo 1236; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841.)

338. Teniendo en cuenta la importancia que reviste para los empleados al servicio del Estado o de las autoridades locales el derecho de constituir o registrar sindicatos, la negación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del Estado es incompatible con el principio generalmente admitido de que los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir, sin autorización previa, los sindicatos de su elección.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 221.)

339. El no reconocer a los trabajadores del sector público el derecho que tienen los trabajadores del sector privado a crear sindicatos, tiene como resultado el que sus «asociaciones» no gocen de las mismas ventajas y privilegios que los «sindicatos» propiamente dichos, suponiendo una discriminación con respecto a los trabajadores del sector público y sus organizaciones frente a los del sector privado y a sus organizaciones. Tal situación plantea la cuestión de la compatibilidad de esta discriminación con el artículo 2 del Convenio núm. 87, a cuyo tenor los trabajadores «sin ninguna distinción» tienen derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, y con los artículos 3 y 8, párrafo 2, del Convenio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 222; 355° informe, Caso núm. 2680, párrafo 887; 360° informe, Caso núm. 2680, párrafo 59; 363° informe, Caso núm. 2680, párrafo 154; y 367° informe, Caso núm. 2680, párrafo 65.)

340. La existencia de normas legales especiales que regulen el derecho de sindicación de los servidores públicos no es en sí objetable en la medida que tales normas respetan las disposiciones del Convenio núm. 87.

(Véase 371° informe, Caso núm. 3031, párrafo 637.)

341. La existencia de un mecanismo de solución de conflictos no puede justificar que se deniegue a los funcionarios públicos el derecho a organizarse.

(Véase 367° informe, Caso núm. 2680, párrafo 65.)

342. El traspaso de empleados en el sector público de un régimen jurídico de derecho privado a un régimen de derecho público no es de por sí problemático siempre que dicho traspaso sea respetuoso de los principios de libertad sindical y de negociación colectiva.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2970, párrafo 466.)

343. El Comité recordó la necesidad de que un Gobierno reconozca el derecho de afiliación sindical de los trabajadores que prestan servicios al Estado mediante contratos civiles por servicios profesionales.

(Véanse 363° informe, Caso núm. 2768, párrafo 641; y 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 532.)

a) Miembros de las fuerzas armadas y de la policía

344. Los miembros de las fuerzas armadas que podrían ser excluidos de la aplicación del Convenio núm. 87 deberían ser definidos de manera restrictiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 223; y 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1027.)

345. El artículo 9, 1) del Convenio núm. 87 dispone que «la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio»; en virtud de ese texto, no cabe duda que la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo intención de dejar que cada Estado juzgue en qué medida considera oportuno acordar a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía los derechos previstos en el Convenio, o sea, implícitamente, que los Estados que hubieren ratificado el Convenio no están obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 224; 357° informe, Caso núm. 2738, párrafo 1134; 368° informe, Caso núm. 2943, párrafo 758; y 374° informe, Caso núm. 3073, párrafo 501.)

346. El hecho de que el artículo 9, 1) del Convenio núm. 87 disponga que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio, no debe llevar a considerar como contrario al mismo el que la legislación de un Estado limite o excluya los derechos sindicales de las fuerzas armadas o de la policía, cuestión ésta que ha sido dejada a la apreciación de los Estados Miembros de la OIT.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 225.)

347. En el artículo 2 del Convenio núm. 87 se prevé que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones. Si bien en el artículo 9 del Convenio se autorizan excepciones a la aplicación de estas disposiciones en el caso de la policía y de las fuerzas armadas, el Comité ha recordado que debería darse una definición restrictiva de los miembros de las fuerzas armadas que pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio. Además, el Comité indicó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que, habida cuenta de que este artículo del Convenio prevé únicamente excepciones al principio general, en caso de duda los trabajadores deberían tener consideración de civiles.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 226.)

b) Personal civil de las fuerzas armadas

348. Los trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, de conformidad con el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 227; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1027; 348° informe, Caso núm. 2520, párrafo 1032; 349° informe, Caso núm. 2520, párrafo 206; 353° informe, Caso núm. 2520, párrafo 188; y 355° informe, Caso núm. 2520, párrafo 111.)

349. El personal civil empleado en los bancos del ejército debería gozar del derecho de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas, así como de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, en los mismos términos que el resto de los dirigentes y militantes sindicales del país.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 228.)

350. Los civiles empleados en los servicios del ejército deberían tener derecho a formar sindicatos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 229; 344° informe, Caso núm. 2273, párrafo 147, Caso núm. 2454, párrafo 1065; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841.)

c) Personal del poder judicial

351. Una disposición que priva a los jueces y fiscales del derecho a constituir sindicatos es contraria a los principios de libertad sindical derivados de los convenios sobre estas materias, según los cuales los trabajadores, «sin ninguna distinción» y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2892, párrafo 933.)

352. Los jueces, como todos los demás trabajadores, deberían beneficiarse del derecho a la libertad sindical.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 210.)

d) Trabajadores de los servicios públicos locales

353. Los trabajadores de los servicios públicos locales deberían poder constituir efectivamente las organizaciones que estimen convenientes y estas organizaciones deberían tener plenos derechos para fomentar y defender los intereses de los trabajadores que representan.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 230; y 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 772.)

e) Bomberos

354. El cometido del personal de esta categoría de empleados públicos no justifica su exclusión del derecho de sindicación. El personal de extinción de incendios y el personal de establecimientos penitenciarios deberán, por tanto, gozar del derecho de sindicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 231; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; y 373° informe, Caso núm. 3035, párrafo 377.)

355. También debería garantizarse el derecho de los bomberos a constituir las organizaciones de su elección y afiliarse a ellas (aunque el derecho a la acción colectiva puede restringirse o prohibirse).

(Véase 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 751.)

356. Los bomberos deberían gozar de los derechos consagrados en el artículo 2 del Convenio núm. 87 de constituir y afiliarse a la organización de su elección, incluido el derecho de poder fundar o afiliarse a organizaciones de grado superior, sin que su ámbito de afiliación sea restringido sino que también incluya a los bomberos comprendidos en la legislación general del trabajo.

(Véase 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

f) Personal de establecimientos penitenciarios

357. El personal de establecimientos penitenciarios deberá gozar del derecho de sindicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 232; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1027; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; 355° informe, Caso núm. 2617, párrafo 503; y 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 469.)

*g) Funcionarios de aduanas e impuestos internos
y personal de los servicios de inmigración*

358. Los funcionarios de aduanas están amparados por el Convenio núm. 87 y deben, pues, beneficiarse del derecho sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 233; y 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1027.)

359. Las funciones ejercidas por los trabajadores de los servicios de aduanas e impuestos internos, inmigración, penitenciarios y preventivos no deberían justificar

su exclusión respecto del derecho de sindicación conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio núm. 87.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1027.)

h) Inspección del trabajo

360. La negación del derecho de sindicación de los trabajadores de la inspección del trabajo constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 234; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; y 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698.)

i) Docentes

361. Los docentes deberían disfrutar del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa para promover y defender sus intereses profesionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 235; 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801; y 357° informe, Caso núm. 2707, párrafo 397.)

362. Los docentes, como todos los demás trabajadores, deberían beneficiarse del derecho a la libertad sindical.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 210.)

363. En lo que respecta a los docentes que se rigen por contratos de prestación de servicios, el Comité ha estimado que dado que el Convenio núm. 87, sólo permite excluir de su ámbito de aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, los docentes en cuestión, deberían poder constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 326° informe, Caso núm. 2013, párrafo 416.)

364. Los trabajadores de las universidades públicas o privadas deberían poder constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2677, párrafo 79.)

365. Se debería garantizar la plena protección del derecho de sindicación de los asistentes de docencia e investigación, en la medida en que dichos asistentes son trabajadores.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801.)

366. El Comité pidió a un gobierno que tomara medidas para derogar una disposición de la ley de universidades que facultaba al órgano empleador para determinar quiénes pueden ser miembros de las asociaciones de personal académico. El Comité recomendó asimismo que se considerara la posibilidad de crear un sistema independiente para la designación, en los casos en que sea necesario, de los miembros del personal académico, bien mediante el recurso al arbitraje de un tercero o de algún mecanismo informal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 237.)

j) Personal local de las embajadas

367. El Convenio núm. 87 se aplica al personal de las embajadas de contratación local.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 238.)

368. La obligación de aplicar los principios de la libertad sindical se aplica a las embajadas, los consulados y demás oficinas, al formar éstos parte integrante de la administración pública. Aunque el Comité aceptase el argumento según el cual los convenios de la OIT no son aplicables a las embajadas por no formar éstas parte del territorio, el Comité considera que este argumento no es aplicable a los principios fundamentales de la libertad sindical, que tiene por mandato promover.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1312.)

k) Funcionarios de grado superior

369. La exclusión total de la legislación de los funcionarios públicos de grado superior constituye una violación de su derecho fundamental de sindicación. Por consiguiente, se debe garantizar el pleno goce del derecho de los funcionarios públicos de grado 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.

(Véase 340° informe, Caso núm. 1865, paras. 751 y 752.)

370. 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 formar sus propias organizaciones en defensa de sus intereses.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 253; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; y 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 121.)

371. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 741.)

C. Personal de seguridad

372. Los agentes privados de seguridad deberían poder constituir libremente las organizaciones sindicales de su elección.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 239; y 342° informe, Caso núm. 2423, párrafo 482.)

373. Las disposiciones de la Constitución nacional no deben impedir que lleven armas los trabajadores que las precisan en razón de la naturaleza de su trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 240; y 342° informe, Caso núm. 2423, párrafo 482.)

D. Trabajadores de la agricultura

374. Los trabajadores de la agricultura deben disfrutar del derecho de organizarse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 241; y 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 841.)

375. Una legislación que prescribe que más del 60 por ciento de los afiliados a un sindicato agrícola deben saber leer y escribir es incompatible con el principio contenido en el Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. El artículo 1 del Convenio núm. 11 confirma este principio y dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a asegurar a todas las personas empleadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 242.)

E. Trabajadores de las plantaciones

376. En la resolución adoptada por la Comisión del Trabajo en las Plantaciones en su primera reunión, en 1950, se prevé que los empleadores deberían eliminar todos los obstáculos que existan para que los trabajadores establezcan sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 243.)

F. Trabajadores del sector de los transportes aéreos y marítimos

377. Los trabajadores del sector de los transportes aéreos y marítimos, como todos los demás trabajadores, deberían beneficiarse del derecho a la libertad sindical.

(Véase 377º informe, Caso núm. 3064, párrafo 210.)

378. La prohibición de actividades sindicales en las líneas aéreas internacionales constituye una grave violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 244.)

G. Trabajadores portuarios

379. En un caso en que los empleados del puerto de un país habían sido considerados empleados públicos, en virtud de la costumbre y por acuerdo tácito, quedando así excluidos de la ley de sindicatos, y habiendo deducido las autoridades que el Convenio núm. 87 (ratificado por ese país) no se aplicaba a dichos trabajadores, el Comité señaló que el gobierno había asumido una obligación internacional en beneficio de los trabajadores «sin ninguna distinción», por lo que las cláusulas del Convenio no pueden considerarse sujetas a modificación en el caso de determinadas categorías de trabajadores, por razón de acuerdo privado o nacional, de costumbre o de otro pacto que exista entre el gobierno y tales categorías de trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 245.)

H. Personal hospitalario

380. El derecho de constituir organizaciones para la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, así como de afiliarse a las mismas, constituye un derecho fundamental de que deberían gozar todos los trabajadores sin distinción alguna, incluido el personal hospitalario.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 246; y 367º informe, Caso núm. 2885, párrafo 383.)

I. Personal superior y de dirección

381. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 247; 346º informe, Caso núm. 1865, párrafo 741; 353º informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; 356º informe, Caso núm. 2717, párrafo 841; 365º informe, Caso núm. 2829, párrafo 574; y 376º informe, Caso núm. 3042, párrafo 559.)

382. Por lo que respecta a las disposiciones que prohíben al personal de dirección afiliarse a sindicatos de trabajadores, el Comité estimó que debería limitarse la definición de la palabra «dirigentes» para que abarque solamente a las personas que verdaderamente representan los intereses de los empleadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 248; 349º informe, Caso núm. 2524, párrafo 854; y 356º informe, Caso núm. 2717, párrafo 841.)

383. El hecho de limitar el personal superior y de dirección a aquellas personas que dispongan de la autoridad para contratar o despedir a los trabajadores, reúne la condición de que esta categoría de personal no debe definirse en términos demasiado amplios.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 249; 349º informe, Caso núm. 2524, párrafo 854; 356º informe, Caso núm. 2717, párrafo 841; y 365º informe, Caso núm. 2829, párrafo 574.)

384. La referencia en la definición del personal superior y de dirección al ejercicio del control disciplinario sobre los trabajadores podría dar lugar a una interpretación extensiva, que excluiría a un gran número de trabajadores del disfrute de los derechos que les son acordados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 250; 349º informe, Caso núm. 2524, párrafo 854; y 356º informe, Caso núm. 2717, párrafo 841.)

385. Una interpretación demasiado amplia de la noción de «trabajador de confianza», a efectos de prohibirles su derecho de sindicación, puede restringir

gravemente los derechos sindicales e incluso, en pequeñas empresas, impedir la creación de sindicatos, lo cual es contrario al principio de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 251; 356° informe, Caso núm. 2717, párrafo 841; y 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 536.)

386. Las disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones de trabajadores a través de promociones artificiales de los trabajadores constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 252.)

J. Trabajadores autónomos y profesiones liberales

387. En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 254; 342° informe, Caso núm. 2423, párrafo 479; 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 365, Caso núm. 2786, párrafo 453; 360° informe, Caso núm. 2757, párrafo 990; 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 461, Caso núm. 2888, párrafo 1084; y 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 532.)

388. El Comité pidió a un Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores autónomos puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación, en particular del derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2786, párrafo 349.)

389. Es contrario al Convenio núm. 87 impedir los sindicatos de trabajadores independientes que no trabajan bajo subordinación o dependencia.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2868, párrafo 1005.)

K. Trabajadores contratados temporalmente

390. Todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 255; 342° informe, Caso núm. 2423, párrafo 479; 343° informe, Caso núm. 2430, párrafo 360; 349° informe, Caso núm. 2556, párrafo 754; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 671, Caso núm. 2547, párrafo 801; 351° informe, Caso núm. 2556, párrafo 34, Caso núm. 2600, párrafo 572; 353° informe, Caso núm. 2637, párrafo 1051; 355° informe, Caso núm. 2600, párrafo 477, Caso núm. 2602, párrafo 654; 356° informe, Caso núm. 2637, párrafo 84; 357° informe, Caso núm. 2687, párrafo 891; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841.)

L. Trabajadores en período de prueba

391. Los trabajadores en período de prueba deberían poder constituir, si así lo desearan, las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 256; y 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801.)

392. La denegación del derecho de sindicación a los trabajadores que se encuentren en período de prueba puede plantear problemas de aplicación con el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 257; y 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801.)

M. Trabajadores en formación

393. Las personas contratadas bajo las modalidades de convenios de formación deberían también tener el derecho de organizarse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 258; 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801; 360° informe, Caso núm. 2757, párrafo 990; y 365° informe, Caso núm. 2757, párrafo 157.)

394. La naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador, ya sea aprendiz o de otro tipo, no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores y participar en sus actividades.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 259; 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 801; 360° informe, Caso núm. 2757, párrafo 990; y 365° informe, Caso núm. 2757, párrafo 157.)

N. Desempleados

395. El Comité no considera que el hecho de conferir a los desempleados únicamente el derecho a afiliarse a un sindicato y participar en su funcionamiento, con sujeción a las reglas de la organización de que se trate, sea contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2888, párrafo 1085.)

O. Trabajadores empleados en el marco de programas de lucha contra el desempleo

396. Las personas que realizan un trabajo dentro del marco de una participación comunitaria destinada a la lucha contra el desempleo son trabajadores de conformidad con el Convenio núm. 87 y han de gozar del derecho de sindicación, tanto más cuanto que les corresponde indiscutiblemente promover y defender intereses colectivos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 260.)

P. Trabajadores de cooperativas

397. En la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), se invita a los gobiernos a velar por que las mismas no sean utilizadas para evadir la legislación del trabajo ni para establecer relaciones de trabajo encubiertas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 261; y 350° informe, Caso núm. 2589, párrafo 948.)

398. Consciente de la naturaleza específica del movimiento cooperativo, el Comité considera que las cooperativas de trabajo asociado (cuyos integrantes son sus propios dueños) no pueden ser consideradas ni de hecho ni de derecho como «organizaciones de trabajadores» en el sentido del Convenio núm. 87, es decir como organizaciones que tienen por objetivo fomentar y defender los intereses de los trabajadores. En estas circunstancias, habida cuenta de lo previsto en el artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que la noción de trabajador incluye no sólo al trabajador dependiente sino también al independiente o autónomo y considera que los trabajadores asociados en cooperativas deberían poder constituir las organizaciones sindicales que estimen conveniente y afiliarse a las mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 262; 342° informe, Caso núm. 2448, párrafo 405; 344° informe, Caso núm. 2448, párrafo 818; 349° informe, Caso núm. 2448, párrafo 50; 350° informe, Caso núm. 2362, párrafo 415; y 354° informe, Caso núm. 2668, párrafo 679.)

399. El Comité no puede dejar de considerar la situación especial en que se encuentran los trabajadores frente a la entidad cooperativa en lo que se refiere especialmente a la protección de sus intereses laborales y estima que éstos deberían gozar del derecho de asociarse o constituir sindicatos a fin de defender dichos intereses.

(Véanse 342° informe, Caso núm. 2448, párrafo 405; y 348° informe, Caso núm. 2237, párrafo 76.)

400. El Comité pidió a un Gobierno que se asegure de que las cooperativas no sean utilizadas como un medio para evitar que los trabajadores puedan ejercer los derechos sindicales, en particular mediante la correcta difusión tanto entre los asociados como los trabajadores de las cooperativas, de los derechos y deberes que incumben a cada uno.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2237, párrafo 76.)

Q. Concesionarios y trabajadores subcontratados

401. El Comité pidió a un Gobierno que elabore, en consulta con los interlocutores sociales interesados, los mecanismos oportunos, incluido un mecanismo de diálogo social previamente acordado, con miras a fortalecer la protección de los derechos a la libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores subcontratados, previniendo por lo tanto toda utilización abusiva de la subcontratación como medio de eludir en la práctica el ejercicio de los derechos fundamentales de dichos trabajadores.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 457.)

402. No le corresponde al Comité pronunciarse respecto de la relación jurídica (laboral o mercantil, es decir, como concesionarios) de ciertos vendedores de una empresa incluso si al no reconocérseles la existencia de una relación laboral no se les aplicarían las disposiciones de la ley orgánica del trabajo. No obstante dado que el Convenio núm. 87, sólo permite excluir de su ámbito de aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, los vendedores en cuestión, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes (artículo 2 del Convenio núm. 87).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 263.)

R. Trabajadores de las zonas francas

403. Los trabajadores en las zonas de preparación de las exportaciones – 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 264; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1446; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1056; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 995; 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 673; y 371° informe, Caso núm. 2908, párrafo 290.)

404. El Comité recordó que las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y recuerda también que en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y las políticas sociales formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni de negociación colectiva, y por consiguiente consideró que la legislación sobre las zonas francas de exportación debería garantizar estos derechos.

(Véase 333° Informe, Caso núm. 2281, párrafo 636.)

405. En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y las políticas sociales formulada por la OIT se establece que los incentivos especiales para atraer la inversión extranjera no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación ni de negociación colectiva. El Comité consideró que las disposiciones legales sobre las zonas francas de exportación deberían garantizar el derecho de sindicación y de negociación colectiva a todos los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 266; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1052; y 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 982.)

S. Trabajadores domésticos

406. Los empleados domésticos no están excluidos del campo de aplicación del Convenio núm. 87; en consecuencia, deberían estar amparados por las garantías del mismo y tener, por consiguiente, el derecho de constituir organizaciones profesionales y de afiliarse a las mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 267; 353° informe, Caso núm. 2637, párrafo 1051; 356° informe, Caso núm. 2637, párrafo 84; 362° informe, Caso núm. 2637, párrafo 90; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 841.)

407. Los trabajadores domésticos, como todos los demás trabajadores, deberían beneficiarse del derecho a la libertad sindical.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 210.)

T. Trabajadores a domicilio

408. Los trabajadores a domicilio no están excluidos del ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 y, en consecuencia, deberían estar amparados por las garantías del mismo y tener el derecho de constituir organizaciones profesionales y de afiliarse a las mismas.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2888, párrafo 1085.)

409. Los trabajadores que desarrollan sus actividades en su domicilio en el sector de los servicios sociales, de salud y de la guarda de niños, deberían poder beneficiarse de los términos del Código Laboral y gozar de todos los derechos y protecciones correspondientes.

(Véanse 340° informe, Casos Núms. 2314 y 2333, paras. 420 y 423.)

U. Trabajadores despedidos

410. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 268; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 761; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 720; y 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 575.)

411. La pérdida de la calidad de sindicalista como resultado de un despido por motivos de huelga no es conforme a los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 269.)

V. Trabajadores jubilados

412. El Comité no considera que el hecho de conferir a los trabajadores jubilados únicamente el derecho a afiliarse a un sindicato y participar en su funcionamiento, con sujeción a las reglas de la organización de que se trate, sea contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2888, párrafo 1085.)

413. Corresponde a la autonomía interna de cualquier sindicato determinar si éste desea representar o no a trabajadores retirados para defender sus intereses específicos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 270.)

W. Futbolistas profesionales

414. La condición de trabajadores de los jugadores de fútbol profesional es indiscutible. Ello implica que deben estar cubiertos por los Convenios núms. 87 y 98 y, por ende, que deben gozar del derecho a asociarse para la defensa de sus intereses, aunque por las características específicas de su trabajo los futbolistas hayan estimado conveniente constituir una organización civil en vez de un sindicato. Ello no disminuye la calidad de esta organización en tanto que organización representante de los trabajadores futbolistas.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2481, párrafo 838.)

X. Trabajadores de pequeñas empresas

415. Si se contempla la excepción del derecho de formar sindicatos en las pequeñas empresas que emplean diez o menos trabajadores, dicha propuesta constituiría una clara contravención del artículo 2 del Convenio núm. 87 que estipula que los trabajadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1541.)

416. El derecho de sindicación no debe depender del tamaño de la empresa ni del número de trabajadores que emplea.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 845.)

Distinciones fundadas en la edad

417. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87, el Comité estima que los trabajadores menores deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2448, párrafo 405.)

Otras distinciones

418. Exigir para la constitución de un sindicato que los trabajadores trabajen para un solo empleador viola los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 271.)

Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa

4

Exigencia de una autorización previa

419. El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder «fomentar y defender los intereses de sus miembros», el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 272; 357° informe, Caso núm. 2701, párrafo 137; 367° informe, Caso núm. 2944, párrafo 138, Caso núm. 2952, párrafo 876; y 370° informe, Caso núm. 2961, párrafo 489.)

420. Es contrario al Convenio núm. 87 hacer depender la concesión de la personería jurídica de la aprobación del Presidente de la República.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2868, párrafo 1005.)

421. Una disposición legal que supedita el derecho de asociación a una autorización dada de una manera puramente discrecional por un departamento ministerial es incompatible con el principio de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 273; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 388, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

422. La inexistencia de recursos ante las instancias judiciales contra la negativa eventual del ministerio a conceder una autorización (para constituir sindicatos) viola los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 274.)

Formalidades legales para la constitución de organizaciones

423. En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1948, la Comisión de Libertad Sindical y de Relaciones de Trabajo declaró que «los Estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales». Por consiguiente, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores son compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, claro está, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 275.)

424. Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 276; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 360; 344° informe, Caso núm. 2423, párrafo 931; 351° informe, Caso núm. 2622, párrafo 288; 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778; y 365° informe, Caso núm. 2840, párrafo 1057.)

425. Una disposición que establece que los trabajadores de determinados centros industriales no podrán formar asociaciones de trabajadores durante los tres meses posteriores al inicio de la producción comercial de estos centros contraviene el artículo 2 del Convenio núm. 87 y debería enmendarse con objeto de garantizar a los trabajadores concernidos el derecho a constituir organizaciones desde el principio de su relación contractual.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 277.)

426. El Comité consideró que si existen serios indicios de que los dirigentes de un sindicato han cometido actos castigados por la ley, deberían ser sometidos a un procedimiento judicial regular a fin de determinar sus responsabilidades, sin que el hecho de su detención obste, por sí mismo, para que se otorgue la personalidad jurídica a la organización interesada.

(Véase 129° informe, Caso núm. 514, párrafo 115.)

Requisitos para la constitución de organizaciones

427. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 279; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 360, Caso núm. 2431, párrafo 923; 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 624; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1137; 356° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1275; 357° informe, Caso núm. 2701, párrafo 137; 359° informe, Caso núm. 2751, párrafo 1043; 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 779; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 125; 365° informe, Caso núm. 2840, párrafo 1057; 367° informe, Caso núm. 2944, párrafo 138; 375° informe, Caso núm. 2777, párrafo 39; y 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 535.)

428. Si el órgano encargado de otorgar el reconocimiento a las organizaciones sindicales considera que existen irregularidades en la documentación que se presenta, se debería otorgar la oportunidad a dichas organizaciones para que las irregularidades en cuestión puedan subsanarse.

(Véanse 334° informe, Caso núm. 2282, párrafo 638; 337° informe, Caso núm. 2346, párrafo 1056; 340° informe, Caso núm. 2393, párrafo 1059.)

429. Las legislaciones nacionales que prevén el depósito de los estatutos de las organizaciones son compatibles con el artículo 2 del Convenio en la medida en que ese requisito sea una simple formalidad que tenga como objeto garantizar la publicidad de esos estatutos. En cambio, pueden plantearse problemas cuando la ley obliga a las autoridades competentes a invitar a los fundadores de las organizaciones a incorporar en sus estatutos exigencias jurídicas que, en sí mismas, se hallan en contradicción con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 280; 348° informe, Caso núm. 2450, párrafo 557; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1136; y 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 125.)

430. Imponer a las organizaciones sindicales la obligación de asumir los costos de publicación de sus estatutos en el Boletín Oficial cuando se trata de montos importantes obstaculiza muy seriamente el libre ejercicio del derecho de los trabajadores de constituir organizaciones sin autorización previa, violando de esta manera el artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véase 351° informe, Caso núm. 2622, párrafo 288.)

431. Los «sindicatos de empleadores» no deben verse limitados en virtud de disposiciones demasiado detalladas que desalienten la posibilidad de constituirse, lo que es contrario al artículo 2 del Convenio núm. 87 que dispone que los empleadores, al igual que los trabajadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 281.)

432. El requisito de que todo sindicato tenga un domicilio registrado es una condición normal impuesta en gran número de países.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 282.)

433. Aunque la exigencia de formalidades simples para la constitución de organizaciones sindicales es compatible con el Convenio núm. 87, es contrario al Convenio núm. 87 exigir datos de los fundadores de una organización como el número de teléfono, el estado civil o el domicilio (indirectamente ello excluye la afiliación de trabajadores sin domicilio fijo o de los que no tienen medios para pagar un teléfono).

(Véase 363° informe, Caso núm. 2868, párrafo 1005.)

434. El nombre de los afiliados para el registro de un sindicato debería tener carácter confidencial a efectos de evitar posibles actos de discriminación antisindical.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2734, párrafo 697.)

Número mínimo de afiliados

435. Los requisitos legales de un número mínimo de afiliados no deben ser tan altos que impidan en la práctica la creación de organizaciones sindicales.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 540.)

436. Un número mínimo de 100 trabajadores para constituir sindicatos de actividad, de gremio, o de oficios varios debe reducirse en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 283; y 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 564.)

437. El establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser 50 como mínimo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 284; 359° informe, Caso núm. 2751, párrafo 1043; y 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 990.)

438. El requisito de 50 servidores públicos para constituir una asociación sindical es excesivo.

(Véase 359° Informe, Caso núm. 2751, párrafo 1044.)

439. El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 285.)

440. El número mínimo de 30 trabajadores requeridos para constituir un sindicato establecido en el Código de Trabajo debería reducirse para no obstaculizar la creación de sindicatos de empresa, en particular si se tiene en cuenta la importantísima proporción de pequeñas empresas en el país.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 286; 367° informe, Caso núm. 2909, párrafo 695; 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 564; y 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 309.)

441. Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 287; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 367° informe, Caso núm. 2909, párrafo 695; 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 309; y 376° informe, Caso núm. 2991, párrafo 45.)

442. Una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para las que se constituyó un sindicato, representa en sí un porcentaje muy elevado.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 288; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842.)

443. Las disposiciones que imponen una exigencia de afiliación mínima del 30 por ciento del número total de los trabajadores empleados en la empresa o en el grupo de empresas para los que se constituyó tal sindicato, y autorizan la disolución si la afiliación desciende por debajo de ese nivel no están en conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 289.)

444. Una disposición en la que se imponga una exigencia de afiliación mínima del 50 por ciento no está en conformidad con el Convenio núm. 87.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

445. El requisito de afiliación mínima de 10.000 miembros para registrar los sindicatos y las organizaciones de empleadores a nivel federal, podría influir de manera indebida en la libre elección de la organización a la que desearán afiliarse los trabajadores, incluso teniendo en cuenta que el registro federal es sólo una de las posibles soluciones para proteger sus derechos.

(Véase 284° informe, Caso núm. 1559, párrafo 263(a).)

446. El número mínimo de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 292; y 378° informe, Caso núm. 3177, párrafo 503.)

447. El comité ha considerado –en relación con una disposición que establece que «10 o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos»– que el número mínimo de 10 es demasiado elevado y viola el derecho de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 290° informe, Caso núm. 1612, párrafo 15.)

Registro de organizaciones

448. Si las condiciones para conceder el registro equivaliesen a exigir una autorización previa de las autoridades públicas para la constitución o para el funcionamiento de un sindicato, se estaría frente a una manifiesta infracción del Convenio núm. 87. No obstante, no parece ser éste el caso cuando el registro de los sindicatos consiste únicamente en una formalidad cuyas condiciones no son de tal naturaleza que pongan en peligro las garantías previstas por el Convenio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 294; y 373° informe, Caso núm. 2949, párrafo 458.)

449. El derecho al reconocimiento mediante el registro oficial es un aspecto esencial del derecho de sindicación ya que ésta es la primera medida que deben adoptar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para poder funcionar eficazmente y representar adecuadamente a sus miembros.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 295; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1302; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1136; 356° informe, Caso núm. 2317, párrafo 94; 357° informe, Caso núm. 2701, párrafo 137, Caso núm. 2516, párrafo 618; 362° informe, Caso núm. 2516, párrafo 799; 365° informe, Caso núm. 2516, párrafo 682; 367° informe, Caso núm. 2944, párrafo 138; 372° informe, Caso núm. 2989, párrafo 316; y 373° informe, Caso núm. 2708, párrafo 332, Caso núm. 3035, párrafo 377 y Caso núm. 2949, párrafo 458.)

450. Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de «autorización previa». Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 296; 357° informe, Caso núm. 2676, párrafo 298; y 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 779.)

451. La autoridad administrativa no debería poder denegar la inscripción en el registro de una organización sólo por estimar que podría dedicarse a actividades que pudieran sobrepasar el marco de las actividades sindicales normales, o no encontrarse en medida de cumplir sus funciones. Aceptar un sistema de esta naturaleza equivaldría a supeditar la inscripción obligatoria de los sindicatos a una autorización previa de la autoridad administrativa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 297.)

452. Una disposición por la que pueda negarse el registro de un sindicato si éste está «a punto de lanzarse» en actividades que puedan representar una amenaza grave para la seguridad y el orden públicos, podría dar lugar a abusos y su aplicación exige la mayor prudencia. No debería negarse el registro sino a causa de hechos graves y debidamente probados, normalmente bajo el control de la autoridad judicial competente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 298.)

453. Solicitar del Ministerio de Educación, que en este caso figura como empleador, un pronunciamiento acerca de la conveniencia de inscribir una asociación de maestros, contraviene el derecho que tienen los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas sin autorización previa.

(Véase 353° informe, Caso núm. 2516, párrafo 999.)

454. La obligación impuesta a las organizaciones sindicales de conseguir el consentimiento de una central sindical para poder ser registradas debería ser suprimida.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 299.)

455. Si bien reconoce que puede ser aplicable una ley nacional que rige la transferencia de los bienes de una organización cuando esta deja de existir, el Comité ha estimado que las disposiciones contenidas en los estatutos relativas a la devolución de los bienes sindicales en caso de disolución voluntaria no deberían, por regla general, impedir la inscripción de un sindicato en el registro.

(Véase 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

456. Debería existir el derecho de apelar ante los tribunales contra toda decisión administrativa en materia de registro de una organización sindical. Este recurso constituye una garantía necesaria contra las decisiones ilegales o infundadas de las autoridades encargadas del registro de los estatutos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 300; 348° informe, Caso núm. 2450, párrafo 558; y 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 366.)

457. La decisión de prohibir el registro de un sindicato que había sido reconocido legalmente, no debe tener efecto antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o la decisión haya sido confirmada en apelación por la autoridad judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 301; 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 624; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1448; y 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 366.)

458. En los casos en que el encargado del registro tiene que basarse en su propio criterio para decidir si un sindicato reúne las condiciones para ser registrado – aunque su decisión pueda ser objeto de apelación ante los tribunales – el Comité estimó que la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en efecto, no modifica el carácter de las facultades concedidas a las autoridades encargadas de la inscripción, y los jueces ante quienes se plantean tales recursos no tendrán más posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El Comité llamó la atención acerca de la conveniencia de definir claramente en la legislación las condiciones precisas que los sindicatos deberán cumplir para poder ser registrados y de prescribir criterios específicos para determinar si esas condiciones se cumplen o no.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 302; 360° informe, Caso núm. 2301, párrafo 70; y 377° informe, Caso núm. 3128, párrafo 466.)

459. Cuando las dificultades en relación con la interpretación de normas sobre la inclusión de los sindicatos en los registros estatales pertinentes crean situaciones en las que las autoridades competentes abusan de sus competencias, pueden surgir problemas de compatibilidad con el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 303.)

460. Los jueces deben poder conocer el fondo de las cuestiones relativas a la negativa del registro, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las medidas administrativas recurridas infringen o no los derechos que el Convenio núm. 87 reconoce a las organizaciones profesionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 304; 360° informe, Caso núm. 2301, párrafo 70; y 376° informe, Caso núm. 2991, párrafo 44 y Caso núm. 3042, párrafo 538.)

461. El control normal de la actividad de los sindicatos debería efectuarse a posteriori por el juez; el hecho de que una organización que solicita beneficiarse del estatuto de sindicato profesional pueda entregarse, dado el caso, a una actividad ajena a la sindical no parece constituir un motivo suficiente para que las organizaciones sindicales sean sometidas a control a priori en lo que respecta a su composición o a la composición de su comisión directiva. El hecho de negar la inscripción a un sindicato porque las autoridades, de antemano y por su propia cuenta, consideren que pudiera ser políticamente indeseable, sería equivalente a someter la inscripción obligatoria de un sindicato a una autorización previa por parte de las autoridades, lo cual no es compatible con las disposiciones del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 305.)

462. En un sistema jurídico en el que la inscripción de una organización de trabajadores en el registro es facultativa, el hecho de estar registrada puede conferir a una organización algunas ventajas importantes tales como inmunidades especiales, desgravaciones fiscales, el derecho a ser reconocida como único representante para la negociación, etc. Para conseguir ese reconocimiento se le puede exigir a una organización que cumpla algunas formalidades que no equivalen a la autorización previa y que normalmente no plantean ningún problema en lo que respecta a las exigencias del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 306.)

463. La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 307; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1302; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1137; 356° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1275; 357° informe, Caso núm. 2701, párrafo 137; 364° informe, Caso núm. 2864, párrafo 785; 368° informe, Caso núm. 2991, paras. 561 y 565; 374° informe, Caso núm. 2944, párrafo 17; 376° informe, Caso núm. 2991, párrafo 46, Caso núm. 3042, paras. 535 y 552; 377° informe, Caso núm. 2949, párrafo 440, Caso núm. 3128, párrafo 468; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 487 y Caso núm. 3177, párrafo 503.)

464. En un caso, el Comité no puede descartar la posibilidad de que el retraso en el procedimiento pudiera haber tenido un impacto negativo en la posibilidad de cumplir con el requisito de membresía y de lograr la inscripción del sindicato así como el goce del fuero sindical para su junta directiva.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3177, párrafo 503.)

465. Se considera razonable el plazo de un mes para registrar una organización.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 308; 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 561; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 487.)

466. En un caso de un plazo superior a tres meses, el Comité ha lamentado la demora en el registro de la organización sindical pese a no advertirse obstáculos que justificasen esa demora.

(Véase 238° informe, Caso núm. 1289, párrafo 148; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 487.)

467. Un año para tramitar una solicitud de registro de un sindicato es un período de tiempo excesivo que no favorece unas relaciones laborales armoniosas.

(Véase 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 561.)

468. En un caso en el que el Comité notó la excesiva demora con la cual el Ministerio se pronunció sobre las solicitudes de inscripción de las organizaciones y expresó su preocupación por la complejidad de los procedimientos internos del Ministerio a este respecto, el Comité instó al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para agilizar significativamente sus trámites internos en materia de inscripción y para garantizar que las organizaciones sindicales gocen de recursos administrativos y judiciales rápidos y efectivos en caso de ausencia de inscripción.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 538.)

469. La exigencia del acta notarial no debería implicar una demora en el registro de los sindicatos, especialmente teniendo en cuenta que la legislación exige la presentación de una copia auténtica, ello es, no sólo la presentación en acta notarial sino mediante certificación por la autoridad judicial o por una autoridad administrativa. Además, la negativa del notario a levantar el acta notarial conteniendo los estatutos de la organización sindical constituye una violación del derecho de los trabajadores de constituir o afiliarse a la organización que estimen conveniente.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2431, párrafo 923.)

470. Las cuestiones que pueden suponer una calificación jurídica compleja, como la determinación del eventual carácter de confianza de los trabajadores fundadores de un sindicato, no deberían entorpecer el proceso de inscripción.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 536.)

471. La cuestión de la determinación del eventual carácter de confianza de los trabajadores fundadores del sindicato, la cual puede suponer una calificación jurídica compleja, no debería obstaculizar el proceso de inscripción del sindicato en cuestión ya que ésta podría ser examinada posteriormente a la inscripción del sindicato en caso de que surjan reclamaciones al respecto, especialmente en presencia de alegatos de injerencia de parte del empleador en la constitución de la organización sindical.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 555.)

Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas

Principios generales

472. El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 309; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 301; y 365° informe, Caso núm. 2516, párrafo 685.)

473. El hecho de que la organización de empleadores no tuviera la calificación de organización sindical según la legislación nacional no dispensa al Gobierno de las obligaciones, dimanantes en particular de la ratificación del Convenio núm. 87, de respetar la libertad de los empleadores de constituir la organización que estimen conveniente y el derecho de esta última a organizar su administración y actividades y a formular su programa de acción sin intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar este derecho.

(Véase 208° informe, Caso núm. 1007, párrafo 386.)

474. El Comité ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 310; 343° informe, Caso núm. 2439, párrafo 38, Caso núm. 2472, párrafo 957; 360° informe, Caso núm. 2709, párrafo 661; y 368° informe, Caso núm. 2919, párrafo 651.)

Unidad y pluralismo de las organizaciones

475. El derecho de los trabajadores de constituir organizaciones convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes tanto de las que ya existen como de todo partido político.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 311; 353° informe, Caso núm. 2516, párrafo 999; y 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 151.)

476. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 312; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 759; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 718; 374° informe, Caso núm. 2620, párrafo 297; y 377° informe, Caso núm. 3128, párrafo 472.)

477. La existencia de una organización sindical en un sector determinado no debería constituir un obstáculo para la constitución de otra organización si los trabajadores así lo desean.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 313; 365° informe, Caso núm. 2516, párrafo 685; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 68.)

478. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 314; y 346° informe, Caso núm. 2523, párrafo 350.)

479. El derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear – si los trabajadores así lo desean – más de una organización de trabajadores por empresa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 315; 340° informe, Caso núm. 2433, párrafo 324; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 846.)

480. Es contrario al Convenio núm. 87 impedir que coexistan dos sindicatos de empresa.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2868, párrafo 1005.)

481. Una disposición legal que no autoriza la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no es conforme al artículo 2 del Convenio núm. 87, que garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a ellas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 316.)

482. Las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 317; y 376° informe, Caso núm. 2977, párrafo 66.)

483. El principio de pluralismo sindical se basa en el derecho de los trabajadores de reunirse y constituir de manera independiente, las organizaciones de su elección, organizaciones cuya estructura debe permitir a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, de elaborar y aprobar sus propios estatutos, de organizar su administración

y actividades y de formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas, para defender los intereses de los trabajadores.

(Véanse 359° informe, Caso núm. 2807, párrafo 701; 360° informe, Caso núm. 2508, párrafo 803, Caso núm. 2747, párrafo 838; y 363° informe, Caso núm. 2807, párrafo 720.)

484. El Comité ha señalado que la Conferencia Internacional del Trabajo, al hacer figurar en el Convenio núm. 87 la expresión «organizaciones que estimen convenientes», entendió tener en cuenta el hecho de que en cierto número de países existen varias organizaciones de empleadores y de trabajadores y los interesados pueden elegir pertenecer a una o a otra de ellas, por razones de orden profesional, religioso o político, sin pronunciarse por ello sobre la cuestión de saber si, para los trabajadores y los empleadores, la unidad en la organización sindical es o no preferible al pluralismo sindical. Pero la Conferencia entendía también consagrar el derecho de todo grupo de trabajadores (o de empleadores) a constituir una organización fuera de la organización ya existente, si considera preferible esta solución para la defensa de sus intereses materiales o morales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 318.)

485. A pesar de que los trabajadores pueden tener interés en evitar que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio núm. 87. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que «existe una diferencia fundamental en cuanto a las garantías establecidas para la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación entre dicha situación, por una parte, en que el monopolio sindical es introducido o mantenido por la ley, por otra, las situaciones de hecho, que existen en ciertos países, en que todas las organizaciones sindicales se agrupan voluntariamente en una sola federación o confederación, sin que ello resulte directa o indirectamente de las disposiciones legislativas aplicables a los sindicatos y a la creación de asociaciones profesionales. El hecho de que los trabajadores y los empleadores obtengan, en general, ventajas al evitar una multiplicación en el número de las organizaciones competidoras no parece suficiente, en efecto, para justificar una intervención directa o indirecta del Estado y sobre todo la intervención de éste por vía legislativa». Aunque apreciando en todo sentido el deseo de un gobierno de fomentar un movimiento sindical fuerte, evitando los efectos de una multiplicidad indebida de pequeños sindicatos competidores entre sí y cuya independencia podría verse comprometida por su debilidad, el Comité ha señalado que es preferible en tales casos que el gobierno procure alentar a los sindicatos para que se asocien voluntariamente y formen organizaciones fuertes y unidas, y no que imponga por vía legislativa una unificación obligatoria que priva a los trabajadores del libre ejercicio de sus derechos sindicales y viola los principios incorporados en los convenios internacionales del trabajo relativos a la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 319.)

486. Si bien puede ser ventajoso para los trabajadores y los empleadores evitar la multiplicación del número de organizaciones defensoras de sus intereses, toda situación de monopolio impuesta por vía legal se halla en contradicción con el principio de la libertad de elección de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 320; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1163; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 68.)

487. La unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 321; 367° informe, Caso núm. 2977, párrafo 860; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 846.)

488. El gobierno no debería apoyar ni obstruir ninguna tentativa legal llevada a cabo por un sindicato de desplazar a una organización existente. Los trabajadores deben ser libres a la hora de elegir el sindicato que, en su opinión, defienda mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. Para los trabajadores puede ser ventajoso el evitar que haya una multiplicidad de sindicatos, pero ello debe quedar a su libre y voluntaria decisión. Al incluir las palabras «las organizaciones que estimen convenientes» en el Convenio núm. 87, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que las personas pueden optar entre varias organizaciones de trabajadores o de empleadores por razones laborales, confesionales o políticas; no se pronunció sobre si, en el interés de los trabajadores y de los empleadores, es preferible un movimiento sindical unificado al pluralismo sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 322; y 372° informe, Caso núm. 2954, párrafo 94.)

489. Habiendo indicado un gobierno que no estaba dispuesto a «tolerar» un movimiento sindical fraccionado en varias tendencias y que estaba decidido a imponer a este movimiento un carácter unitario, el Comité recordó que el artículo 2 del Convenio núm. 87 dispone que los trabajadores y los empleadores deben tener derecho a constituir las organizaciones «que estimen convenientes», así como el de afiliarse a estas organizaciones. Con esta disposición, el Convenio no toma en forma alguna posición a favor de la tesis de la unidad sindical ni de la tesis de la pluralidad sindical. No obstante, tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho de que en muchos países existen varias organizaciones entre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores pueden elegir libremente para afiliarse y, por otra, que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear organizaciones diferentes en los países donde no existe esa diversidad. Es decir, que si evidentemente el Convenio no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obligación, por lo menos exige que ésta sea posible en todos los casos. De manera que toda actitud de un gobierno que se traduzca en la «imposición» de una organización sindical única está en contradicción con las disposiciones del artículo 2 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 323.)

490. Una situación en la que se niega a un individuo toda posibilidad de elección entre distintas organizaciones, porque la legislación sólo permite la existencia de una sola en la rama profesional en que el interesado ejerce su actividad, es incompatible con los principios incorporados en el Convenio núm. 87, ya que tales disposiciones establecen por vía legislativa un monopolio sindical que conviene distinguir tanto de las cláusulas y prácticas de seguridad sindical como de las situaciones de hecho en que los trabajadores forman voluntariamente una sola organización.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 324.)

491. La facultad de imponer obligatoriamente a todos los trabajadores de la categoría profesional interesada el pago de cotizaciones al único sindicato nacional cuya existencia está permitida para una ocupación dentro de una zona determinada no es compatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de afiliarse a las organizaciones «que estimen convenientes». En tales circunstancias, parecería que la obligación legal de pagar cotizaciones a este monopolio sindical, estén o no afiliados a él los trabajadores, representa una nueva consagración y consolidación de dicho monopolio.

(Véase 65° informe, Caso núm. 266, párrafos 61 y 62.)

492. El Comité sugirió a un gobierno que modificara su legislación de suerte que resultase claramente expresado que, el hecho de que ya exista un sindicato que represente a la misma categoría de trabajadores que la que organiza o propone organizar un nuevo sindicato que espera ser registrado, o el hecho de que un sindicato ya existente posea un certificado reconociéndole la calidad de representante de los trabajadores en las negociaciones colectivas para dicha categoría de trabajadores, no puede justificar la negativa del registrador a registrar el nuevo sindicato.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 326; y 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 872.)

493. En relación con una legislación que tiende instituir y mantener un sistema de sindicato único al mencionar expresamente a una central de trabajadores nacional, el Comité dejó en relieve que la Comisión de Expertos ha considerado que la mencionada disposición podría constituir un obstáculo a la creación de otra central si los trabajadores lo desearan y ha expresado la esperanza de que el Gobierno adoptará las medidas necesarias para suprimir la referencia en la legislación a una organización sindical determinada. En estas circunstancias, el Comité apoya los comentarios formulados por la Comisión de Expertos.

(Véase 230° informe, Caso núm. 1198, párrafo 724.)

494. Una disposición que permite denegar la solicitud de registro a un sindicato por existir otro ya registrado que es considerado como suficientemente representativo de los intereses que el sindicato postulante se propone defender, tiene por consecuencia que en ciertos casos se puede negar a los trabajadores el derecho de afiliarse a la organización que estimen conveniente, en violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 328; 349° informe, Caso núm. 2536, párrafo 987; 354° informe, Caso núm. 2536, párrafo 152; 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 872; 377° informe, Caso núm. 3128, párrafo 467; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 68.)

495. En situaciones en que las propias organizaciones de trabajadores pidieron la unificación de los sindicatos y en que este deseo fue consagrado de manera que pasó a tener un carácter equivalente al de una obligación legal, el Comité recordó que, cuando la unidad sindical resulte de la sola voluntad de los trabajadores, no necesita ser consagrada en textos legales cuya existencia puede dar la impresión de que la unidad sindical es únicamente el resultado de la legislación vigente o sólo se mantiene en virtud de ésta.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 329.)

496. Incluso en una situación en la que, desde el punto de vista histórico, el movimiento sindical se organizó sobre una base unitaria, la legislación no debe institucionalizar esta situación citando, por ejemplo, de manera expresa la central única, aun cuando se trata de la voluntad de la organización sindical existente. En efecto, deben protegerse los derechos de los trabajadores que no desean integrarse en la central sindical ni en los sindicatos existentes y estos trabajadores deben, en particular, disponer del derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, cosa que no sucede en el contexto de la unidad sindical impuesta por la ley.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 330.)

497. El requisito consistente en obligar a un sindicato a obtener la recomendación favorable de una central determinada para lograr el reconocimiento debido obstaculiza la libre constitución de la organización que se desea y, por consiguiente, contraviene al principio de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 331.)

498. La unidad sindical establecida voluntariamente por los trabajadores no debería ser prohibida y deberá ser respetada por las autoridades públicas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 332.)

499. La cotización obligatoria a las cámaras de comercio (estas cámaras tienen las mismas prerrogativas que las organizaciones de empleadores a tenor del artículo 10 del Convenio núm. 87) es contraria a las normas y a los principios de la libertad sindical.

(Véase 327° informe, Caso núm. 2146, párrafo 895.)

500. El Comité recordó que el monopolio de organizaciones requerido por la ley parece ser el origen de los problemas relativos a la libertad sindical en el país y el principal obstáculo para el reconocimiento de una organización de empleadores, y pidió al Gobierno que adopte las medidas necesarias para modificar la legislación a fin de garantizar el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir más de una organización, ya sea a nivel empresarial, sectorial o nacional, y de manera que no implique perjuicio a los derechos de que disfrutaba anteriormente la organización de empleadores.

(Véase 354° informe, Caso núm. 2567, párrafo 946.)

501. La fusión en una sola organización de empleadores debe ser el resultado de la libre elección de los miembros interesados y no debería ser la consecuencia de ninguna presión o injerencia de las autoridades públicas en el marco de un sistema de monopolio de las relaciones laborales.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2567, párrafo 704.)

Libertad de elección de la estructura de las organizaciones

502. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 333; 346° informe, Caso núm. 2523, párrafo 350; 349° informe, Caso núm. 2556, párrafo 754; 362° informe, Caso núm. 2842, párrafo 419; 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 302; 367° informe, Caso núm. 2892, párrafo 1236; 373° informe, Caso núm. 3048, párrafo 424; 376° informe, Caso núm. 3042, paras. 542 y 551; y 377° informe, Caso núm. 2949, párrafo 440.)

503. Las cuestiones de la organización y estructura sindical son de la competencia de los trabajadores.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2301, párrafo 124.)

504. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 334; 346° informe, Caso núm. 2523, párrafo 350; y 367° informe, Caso núm. 2892, párrafo 1236.)

505. El derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones de su elección incluye el de constituir organizaciones a nivel de empresa además de las organizaciones de nivel superior a las que ya pertenecen.

(Véase 341° informe, párrafo 49.)

506. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87, los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, incluidas las organizaciones que agrupen trabajadores de centros de trabajo y localidades diferentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 335; 356° informe, Caso núm. 2717, párrafo 844; 360° informe, Caso núm. 2818, párrafo 633, Caso núm. 2717, párrafo 857; y 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 543.)

507. Una disposición que prohíbe la constitución de sindicatos por profesión o por centro de trabajo, es contraria a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias, según los cuales los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones «que estimen convenientes», así como el de afiliarse a estas organizaciones.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2892, párrafo 933.)

508. Aquellos trabajadores que desempeñan sus labores en empresas de un sector determinado deberían gozar del derecho de afiliarse a un sindicato nacional de dicho sector, si lo estiman conveniente. En efecto, cuando realizan su trabajo en el sector, podrían querer formar parte de una organización sindical que represente los intereses de los trabajadores en dicho sector a nivel nacional.

(Véase 354° informe, Caso núm. 2595, párrafo 584.)

509. En un caso en el que un gobierno parecía insinuar que, debido a que la negociación, según la ley de administración pública local, debía tener lugar en el ámbito regional, esto significaba que la organización negociadora debía ser también una organización existente únicamente en el ámbito regional; el Comité consideró que semejante restricción puede constituir limitaciones al derecho de los trabajadores de establecer y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes y a elegir libremente a sus representantes.

(Véase 54° informe, Caso núm. 179, párrafo 156.)

510. En cuanto a la restricción que limita la afiliación de los funcionarios y empleados públicos a los sindicatos que agrupan a dichas categorías de trabajadores, cabe aceptar que las organizaciones de base de funcionarios y empleados públicos pueden limitarse exclusivamente a estos trabajadores, a condición de no prever simultáneamente que estas organizaciones deban limitarse a los funcionarios o empleados de un ministerio, departamento o servicio particular y de que las organizaciones de base puedan afiliarse libremente a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 337; 347° informe, Caso núm. 2537, párrafo 19; 359° informe, Caso núm. 2782, párrafo 503; y 360° informe, Caso núm. 2818, párrafo 633.)

511. El hecho de limitar los sindicatos de base a departamentos administrativos específicos – como autoridades locales – facilita la intervención del Gobierno en actividades de un sindicato y cuestiona su existencia misma y su viabilidad financiera simplemente cambiando los departamentos administrativos en los que operan los funcionarios públicos, poniendo así término automáticamente a la afiliación sindical y a la percepción de las cotizaciones sindicales en nómina. La legislación también significaría que las funciones de los dirigentes sindicales se darían por terminadas allí donde se modificaran las clasificaciones de las ramas. Esos actos constituyen no sólo una vulneración del derecho que tienen los funcionarios públicos a afiliarse al sindicato que estimen conveniente, sino también, vulnerando los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 87, una grave intervención en actividades sindicales.

(Véase 347° informe, Caso núm. 2537, párrafo 20.)

512. Debería ser posible que una organización sindical del sector de la educación agrupe a la vez a trabajadores de centros educativos públicos y privados, quedando entendido que cada grupo debería llevar a cabo negociaciones por separado ya que depende de presupuestos distintos y se rige por norma distintas.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 551.)

Sanciones por intentar constituir organizaciones

513. Toda medida tomada contra los trabajadores por haber tratado de constituir o reconstituir organizaciones de trabajadores (fuera de la organización sindical oficial) es incompatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 338; 351° informe, Caso núm. 2568, párrafo 907; y 364° informe, Caso núm. 2864, párrafo 787.)

Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones

514. El espíritu del Convenio núm. 87 reclama un trato imparcial de las autoridades con todas las organizaciones sindicales aunque sean críticas con las políticas sociales y económicas del Poder Ejecutivo nacional o regional, así como evitar represalias por la realización de actividades sindicales legítimas.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2674, párrafo 1628.)

515. Todo trato favorable o no favorable por parte de las autoridades públicas a un sindicato en particular en comparación con otros sindicatos, de no estar basado en criterios de representatividad objetivos previamente establecidos y de ir más allá de ciertos derechos preferenciales vinculados con la negociación colectiva y la consulta, constituiría un acto de discriminación que podría poner en peligro el derecho de los trabajadores a establecer organizaciones de su preferencia y afiliarse a éstas.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 872.)

516. Habida cuenta de las funciones limitadas que cierta legislación reconoce a determinadas categorías de sindicatos, el Comité consideró que la distinción establecida por la legislación nacional entre los sindicatos, podría tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección. Las razones que condujeron al Comité a adoptar esa posición fueron las siguientes: de manera general, la posibilidad para un gobierno de conceder una ventaja a una organización determinada, o de retirársela para beneficiar a otra, entraña el riesgo, aunque no sea ésa su intención, de acabar por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a otros, cometiendo un acto de discriminación. Es más, favoreciendo o desfavoreciendo a determinada organización frente a otras, los gobiernos pueden influir en la decisión de los trabajadores cuando elijan una organización para afiliarse, ya que es indudable que estos últimos se sentirán inclinados a afiliarse al sindicato más apto para servirlos, mientras que por motivos de orden profesional, confesional, político u otro, sus preferencias los hubieran llevado a afiliarse a otra organización. Ahora bien, la libertad de los interesados en la materia constituye un derecho expresamente consagrado por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 339; y 342° informe, Caso núm. 2317, párrafo 863.)

517. Al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores o los empleadores cuando eligen la organización a que piensan afiliarse. Un gobierno que obrase así de manera deliberada infringiría además el principio contenido en el Convenio núm. 87, de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos otorgados por este instrumento o a entorpecer su ejercicio legal, y también, aunque más indirectamente, el principio que prevé que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio. Si el gobierno desea dar ciertas facilidades a las organizaciones sindicales o de empleadores, convendría que las trate a este respecto en pie de igualdad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 340; 342° informe, Caso núm. 2317, párrafo 863; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 283; 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1316; 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1668; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1305; 359° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1289; 362° informe, Caso núm. 2842, párrafo 419; 367° informe, Caso núm. 2911, párrafo 1099; y 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 190 y Caso núm. 2961, párrafo 490.)

518. En un caso en que había al menos una estrecha relación entre un sindicato y las autoridades, tanto laborales como de otra índole, el Comité puso de relieve la importancia que atribuye a la resolución de 1952 relativa a la independencia del movimiento sindical, y exhortó al gobierno a que se abstenga de manifestar favoritismo hacia determinados sindicatos o discriminación en contra de otros y a que adopte una actitud neutral en sus relaciones con todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de que todas ellas se hallen en un pie de igualdad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 341; y 370° informe, Caso núm. 2961, párrafo 490.)

519. En más de una ocasión, el Comité ha examinado casos en que las autoridades públicas, según los alegatos, tenían una actitud de favor o, por el contrario, de hostilidad, frente a una o varias organizaciones sindicales:

- 1) presiones ejercidas sobre los trabajadores en declaraciones de las autoridades;
- 2) una distribución desigual de las subvenciones entre sindicatos o la concesión a uno de ellos y no a los otros de locales para celebrar reuniones o actividades sindicales;
- 3) la negativa de reconocer a los dirigentes de algunas organizaciones en sus actividades legítimas.

Discriminaciones ejercidas de esa manera o de otra pueden constituir el medio menos formal de influir en los trabajadores en materia de afiliación sindical. Por eso son a veces difíciles de probar. No por ello es menos cierto, como el Comité lo recordara en cada uno de los casos citados, que toda discriminación de este tipo pone en peligro el derecho de los trabajadores, consagrado por el artículo 2 del Convenio núm. 87, de crear organizaciones de su elección y de afiliarse a ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 342; y 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1160.)

520. El Comité consideró que, de facto, el Gobierno había demostrado favoritismo hacia una organización de empleadores mediante su registro en sustitución de otra organización de empleadores, y pidió al Gobierno que remediara los efectos de dicho favoritismo.

(Véase 354º informe, Caso núm. 2567, párrafo 945).

521. Tanto las autoridades como los empleadores deben evitar toda discriminación entre las organizaciones sindicales, especialmente en cuanto al reconocimiento de sus dirigentes a los fines de sus actividades legítimas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 343; 340º informe, Caso núm. 2439, párrafo 361; 342º informe, Caso núm. 2249, párrafo 201; 343º informe, Caso núm. 2439, párrafo 39; 348º informe, Caso núm. 2422, párrafo 1346; 367º informe, Caso núm. 2911, párrafo 1099; y 370º informe, Caso núm. 2969, párrafo 534.)

522. El pago de una prima de 80 euros al año a algunos miembros del personal del sector público afiliados a organizaciones sindicales representativas no parece constituir un verdadero medio de presión que permita concluir que la intención de las autoridades públicas en materia de ventajas otorgadas a algunos trabajadores fuese susceptible de influir indebidamente en la elección de los trabajadores en cuanto a la organización a la que desean afiliarse. Para que ello siga siendo así en el futuro, el Comité recuerda que es importante que la cuantía de la prima en consideración no supere un nivel simbólico.

(Véase 349º informe, Caso núm. 2529, párrafo 497.)

523. Las situaciones en que las autoridades locales intervienen en las actividades de un sindicato libremente constituido al establecer otras organizaciones de trabajadores e incitar a éstos, con medios ilegítimos, a que cambien de afiliación, constituyen una violación del derecho de los trabajadores de constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 344; y 364º informe, Caso núm. 2882, párrafo 301.)

524. De manera general, el hecho de que un gobierno pueda conceder el usufructo de locales a determinada organización o expulsar a una organización de los locales que ocupaba para concederlos a otra entraña el riesgo, aunque no sea ésta la intención, de que se acabe por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a los demás y se cometa así un acto de discriminación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 345; y 351º informe, Caso núm. 2618, párrafo 1305.)

Privilegios admisibles en favor de las organizaciones más representativas

525. El Comité indicó que en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyecto de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de la OIT en el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de «organizaciones profesionales más representativas». Por consiguiente, el Comité estimó que el simple hecho de que la legislación de un país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser en sí criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este género no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas – carácter que se deriva de un número más elevado de afiliados – privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 346; 343° informe, Caso núm. 2438, párrafo 226; 358° informe, Caso núm. 2759, párrafo 520; 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1487; 364° informe, Caso núm. 2898, párrafo 910; 367° informe, Caso núm. 2940, párrafo 257; 372° informe, Caso núm. 3007, párrafo 224; y 378° informe, Caso núm. 3169, párrafo 349.)

526. Cuando la legislación da entender que la única distinción entre los sindicatos representativos y el resto de sindicatos es que los primeros pueden firmar convenios colectivos, formar parte de comités paritarios y participar en eventos internacionales, el Comité considera que los privilegios concedidos a los sindicatos representativos no son excesivos.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1487.)

527. La determinación de la noción de representatividad presupone que los gobiernos garanticen un clima en el cual los sindicatos puedan desarrollarse libremente en el país.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1487.)

528. Para ser admisibles, es preciso que los criterios que justifican la distinción hecha entre organizaciones más o menos representativas sean objetivos, que se basen en elementos no susceptibles de abuso y que la distinción no comprometa los derechos y garantías fundamentales de las organizaciones menos representativas.

(Véase 243° informe, Caso núm. 1320, párrafo 112)

529. Los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 347; 349° informe, Caso núm. 2473, párrafo 273; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1148; 358° informe, Caso núm. 2759, párrafo 520; y 378° informe, Caso núm. 3142, párrafo 128.)

530. Deben existir en la legislación criterios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de una organización de empleadores o de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 348; 348° informe, Caso núm. 2153, párrafo 22; 358° informe, Caso núm. 2759, párrafo 520; y 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1488.)

531. Los Convenios núms. 87 y 98 son compatibles tanto con los sistemas que prevén un sistema de representación sindical para ejercer los derechos sindicales colectivos que se basan en el grado de afiliación sindical con que cuentan los sindicatos como con los sistemas que prevén que dicha representación sindical surja de elecciones generales entre los trabajadores o funcionarios, o los que establecen una combinación de ambos sistemas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 349; y 378° informe, Caso núm. 3142, párrafo 128 y Caso núm. 3169, párrafo 349.)

532. Un sistema en que la denominación del número de delegados sindicales se realiza por una comisión de tres miembros encargada de verificar la afiliación sindical de las distintas organizaciones es compatible con los principios de la libertad sindical en la medida que reúna ciertas garantías. Ciertamente, la protección de datos relativos a la afiliación sindical es un elemento fundamental de los derechos de la persona y en particular del derecho a la intimidad, pero, en la medida en que esté sujeta a garantías estrictas, la verificación de la afiliación sindical no tiene por qué no ser compatible con el respeto de tales derechos y poder garantizar la confidencialidad de la identidad de la afiliación. Además, es importante que los órganos de verificación del grado de afiliación de las organizaciones sindicales cuenten con la confianza del conjunto de ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 350; y 371° informe, Caso núm. 2908, párrafo 289.)

533. Para poder determinar de la mejor manera posible la representatividad de las organizaciones sindicales es necesario garantizar la imparcialidad y la confidencialidad del procedimiento. Por ende, la verificación de la representatividad de una organización sindical debería estar a cargo de un órgano independiente e imparcial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 351; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 378; 362nd)

534. No es necesario facilitar una lista con los nombres de los miembros de las organizaciones sindicales para poder determinar el número de sus afiliados, ya que un extracto de las cotizaciones sindicales serviría efectivamente para determinar el número de afiliados de una organización sindical, sin que sea por tanto necesario elaborar una lista de nombres que podría dar pie a actos de discriminación antisindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 352.)

535. El Comité ha hecho hincapié en los riesgos de actos de represalia y discriminación antisindical inherentes a la exigencia de una lista nominativa de los afiliados a una organización y de una copia de su carné de afiliado para determinar el nivel de representatividad de la organización.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2153, párrafo 22.)

536. La exigencia impuesta por las autoridades en la práctica de obtener una lista nominativa de todos los afiliados a una organización, así como una copia de su ficha de afiliación, a los fines de determinar cuáles son las organizaciones más representativas, plantea un problema en relación con los principios de libertad sindical. Existen riesgos de discriminación sindical inherentes a este tipo de exigencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 353; y 344° informe, Caso núm. 2153, párrafo 23.)

537. El Comité recordó la posición de la Comisión de Expertos que manifestó la exigencia de contar con un porcentaje considerablemente superior, que se traduce en un 10 por ciento más de afiliados que el sindicato preexistente constituye un requisito excesivo y contrario a las exigencias del Convenio núm. 87 que implica una dificultad en la práctica para que las asociaciones sindicales simplemente inscritas puedan obtener la personería gremial.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2515, párrafo 213.)

538. A la luz de las circunstancias nacionales, el Comité ha señalado que el requisito legal de una cierta implantación nacional para disfrutar a nivel estatal de la consideración de organización agraria más representativa y participar en el Comité Asesor Agrario (concretamente: *a*) la participación en los procesos electorales de al menos nueve de las 17 comunidades autónomas o bien; *b*) haber sido reconocidas como más representativas en diez comunidades autónomas – que en la práctica exigen un 10 o un 15 por ciento de los votos según los casos) era un criterio objetivo relativamente frecuente en el derecho comparado y que persigue asegurar que las organizaciones más fuertes y extendidas sean las que integren órganos consultivos estatales.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2759, párrafo 521.)

539. En relación con una jurisprudencia que establece que, cuando la desafiliación de un sindicato de una confederación, ya sea elegida o impuesta, se produce después de las elecciones sindicales, el sindicato ya no puede prevalecerse de los resultados obtenidos para considerarse representativo, el Comité considera que, dado que el Tribunal ha estimado que la cuestión de la afiliación confederal era un elemento esencial de la decisión de los trabajadores al elegir a sus representantes, la pérdida de la representatividad resultante se justifica efectivamente.

(Véase 367° informe, Caso núm. 2931, párrafo 764.)

540. El hecho de reconocer la posibilidad de un pluralismo sindical no impediría que se concedieran ciertos derechos y ventajas a las organizaciones más representativas. Siempre y cuando la determinación de la organización más representativa se base en criterios objetivos, establecidos de antemano y precisos, con el fin de evitar toda decisión parcial o abusiva, y las ventajas se limiten de manera general al reconocimiento de ciertos derechos preferenciales en lo que se refiere a cuestiones tales

como la negociación colectiva, la consulta por las autoridades o la designación de delegados ante organismos internacionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 354; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 115; 371° informe, Caso núm. 2953, párrafo 619; y 378° informe, Caso núm. 3142, párrafo 128 y Caso núm. 3169, párrafo 349.)

541. El Comité admitió que, por ejemplo, podrían acordarse ciertas ventajas en materia de representación, a los sindicatos en razón de su grado de representatividad, pero consideró que la intervención de los poderes públicos en materia de ventajas no debería ser de tal naturaleza que influyese indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 355; 342° informe, Caso núm. 2317, párrafo 863; y 349° informe, Caso núm. 2529, párrafo 491.)

542. El hecho de establecer en la legislación un porcentaje a efectos de determinar el nivel de representación de las organizaciones y otorgar ciertos privilegios a las organizaciones más representativas (en particular a los efectos de la organización colectiva) no plantee dificultades en la medida que se trate de criterios objetivos, precisos y previamente establecidos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 356; 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 933; y 367° informe, Caso núm. 2940, párrafo 257.)

543. En relación con una ley que establece un sistema de representatividad, el Comité consideró que el hecho de no reconocer más que a las organizaciones sindicales más representativas con arreglo a lo dispuesto en dicha ley el derecho a formar parte del Consejo Económico y Social, no parece influir indebidamente sobre los trabajadores en la elección de las organizaciones a las que desean afiliarse, ni impedir a las organizaciones que gozan de una menor representatividad la defensa de los intereses de sus miembros, la organización de sus actividades y la formulación de su programa de acción.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 357; 367° informe, Caso núm. 2940, párrafo 257; y 378° informe, Caso núm. 3169, párrafo 353.)

544. El Comité consideró que un sistema de registro introducido por una ley, que otorga el derecho exclusivo de negociación a los sindicatos registrados no sería incompatible con los principios de la libertad sindical siempre que el registro se base en criterios objetivos y preestablecidos. Sin embargo, acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 358; y 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1490.)

545. Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 359; 340° informe, Caso núm. 2351, párrafo 1347; 348° informe, Caso núm. 2153, párrafo 23; 362° informe, Caso núm. 2805, párrafo 201, Caso núm. 2750, párrafo 933; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 115; y 372° informe, Caso núm. 3007, párrafo 224.)

Derecho de libre afiliación

546. Los trabajadores deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 360; 367° informe, Caso núm. 2896, párrafo 677; 375° informe, Caso núm. 2896, párrafo 257; y 376° informe, Caso núm. 3042, paras. 545 y 552.)

547. Los trabajadores deberían poder afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 545.)

548. La imposibilidad de que un trabajador, incluso si tiene más de un contrato de trabajo, se afilie a más de un sindicato, ya sea de su empresa o industria, profesión u oficio, o institución, no es conforme a los principios de la libertad sindical, al obstaculizar indebidamente el derecho de los trabajadores de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3101, párrafo 857.)

549. En un caso en que los afiliados sindicales que deseaban darse de baja de su sindicato sólo podían hacerlo en presencia de un notario, quien debía verificar la identidad del interesado y certificar su firma, el Comité consideró que esta condición no constituiría en sí una infracción a los derechos sindicales, a condición de que se tratara de una formalidad que en la práctica pudiera cumplirse fácilmente y sin demora. Pero si una disposición de esa naturaleza pudiera en algunas circunstancias plantear dificultades prácticas a los trabajadores que desearan darse de baja de un sindicato, dicha disposición podría limitar el libre ejercicio de su derecho a afiliarse a organizaciones de su elección. Para evitar situaciones de esta índole, el Comité consideró que el gobierno debería examinar la posibilidad de prever otra forma de desafiliación que no entrañe ninguna dificultad de orden práctico o económico para los trabajadores interesados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 361.)

550. El Comité instó a un gobierno a que suprima el requisito impuesto por la División de Control del Empleo de Marineros de que, antes de salir del país, los marineros deben firmar un documento oficial por el cual se restringen sus derechos de afiliarse a una organización sindical internacional o de ponerse en contacto con la misma para que les ayude a proteger sus intereses profesionales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 362.)

Cláusulas de seguridad sindical

551. Conviene distinguir entre cláusulas de seguridad sindical permitidas por la ley y las impuestas por la ley, dado que únicamente estas últimas tienen como resultado un sistema de monopolio sindical contrario a los principios de libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 363; y 378° informe, Casos núms. 3110 y 3123, párrafo 621.)

552. La admisibilidad de las cláusulas de seguridad sindical en virtud de convenciones colectivas, fueron dejadas a la elección de los Estados ratificantes, según se desprende de los trabajos preparatorios del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 364.)

553. Para tratar la cuestión de las cláusulas de seguridad sindical, el Comité se ha inspirado de los debates que tuvieron lugar en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo cuando se adoptó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En dicha ocasión, la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Conferencia, teniendo en cuenta el debate que había tenido lugar en su seno sobre la cuestión de las cláusulas de seguridad sindical, acordó finalmente reconocer que el Convenio no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales.

(Véanse 281° informe, Caso núm. 1579, párrafo 64; 358° informe, Caso núm. 2739, párrafo 316; y 364° informe, Caso núm. 2739, párrafo 332.)

554. Los problemas relacionados con las cláusulas de seguridad sindical deben resolverse a nivel nacional, de acuerdo con la práctica y el sistema de relaciones laborales de cada país. En otros términos, tanto aquellas situaciones en que las cláusulas de seguridad sindical están autorizadas como aquellas en que están prohibidas, se pueden considerar conformes con los principios y normas de la OIT en materia de libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 365; 358° informe, Caso núm. 2739, párrafo 316; 364° informe, Caso núm. 2739, párrafo 332; y 378° informe, Casos núms. 3110 y 3123, párrafo 621.)

555. Las cláusulas de seguridad sindical tienen que ser acordadas libremente.

(Véanse 378° informe, Casos núms. 3110 y 3123, párrafo 621.)

556. En casos en que se había instituido la deducción de las cuotas sindicales y otras formas de seguridad sindical, no en virtud de la ley, sino de una cláusula incluida en un convenio colectivo o de una práctica establecida por las dos partes, el Comité se negó a examinar los alegatos, basándose en la declaración de la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1949, en la que se establecía que el Convenio núm. 98 no debería interpretarse en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical y que estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales.

De conformidad con esta precisión, los países y con más razón aquellos en los que existe el pluralismo sindical no estarían obligados en modo alguno, de acuerdo con el Convenio, a tolerar, sea de hecho sea de derecho, las cláusulas de seguridad sindical, mientras que los otros países que las admiten no se verían imposibilitados de ratificar el Convenio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 366.)

557. Basando su razonamiento en las declaraciones del informe del Comité de Relaciones de Trabajo de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1949, el Comité ha estimado que una legislación que establece el derecho a no sindicarse o a no permanecer en un sindicato no constituye en sí una violación de los Convenios núms. 87 y 98.

(Véase 85º informe, Caso núm. 335, párrafos 425 y 427.)

558. Cuando se encuentran en vigencia cláusulas de seguridad sindical que exigen la afiliación a una organización dada como condición para obtener trabajo, puede producirse una discriminación injusta si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que la soliciten.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 368.)

559. En relación con un caso en que la ley autoriza al sindicato, en forma unilateral, a fijar y a percibir de los trabajadores no asociados el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en una convención colectiva, el Comité concluyó que para ajustarse a los principios de la libertad sindical, sería conveniente que la ley estableciera la posibilidad de que las partes de común acuerdo - y no el sindicato unilateralmente - pacten en los convenios colectivos la posibilidad del cobro a los no asociados, en virtud de los beneficios que éstos hubieren percibido.

(Véase 290º informe, Caso núm. 1612, párrafo 27.)

Intervención indebida de las autoridades con el objetivo de eliminar los sindicatos

560. En un caso en que el Gobierno había declarado que sus acciones no habían tenido fines antisindicales, pero que las autoridades parecían haberse excedido en el ejercicio de derecho de expresión al alentar explícitamente con sus declaraciones la renuncia de los afiliados al sindicato o al postular a un nuevo sistema sin sindicatos, el Comité ha subrayado la importancia de que las declaraciones de las autoridades ante los medios de comunicación no tengan por objeto influir en el derecho de los trabajadores a afiliarse a la organización sindical de su elección.

(Véase 360º informe, Caso núm. 2767, párrafo 605.)

Legislación en la materia e injerencia de las autoridades

561. De conformidad con el Convenio núm. 87, los sindicatos deberían tener derecho a incluir en sus estatutos los objetivos pacíficos que estimen necesarios para la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915).

562. Podrían imponerse restricciones al derecho de las organizaciones a elaborar sus propios estatutos en aquellos casos en los que su formulación concreta pudiese poner la seguridad nacional o el orden democrático en situación de peligro inminente.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915.)

563. Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 369; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 716; 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 658; y 363° informe, Caso núm. 2740, párrafo 703.)

564. El Comité no considera que la simple existencia de una legislación sindical constituya en sí una violación de los derechos sindicales, al poder darse el caso de que el Estado desee velar por que los estatutos sindicales se ciñan a la ley. Ahora bien, ninguna legislación adoptada en este ámbito puede menoscabar los derechos de los trabajadores definidos en el marco de los principios de la libertad sindical. Prescripciones legislativas demasiado detalladas y estrictas en la materia pueden frenar en la práctica la creación y el desarrollo de las organizaciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 370.)

565. Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan sólo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 371; 342º informe, Caso núm. 2366, párrafo 915; 355º informe, Caso núm. 2620, párrafo 702; y 360º informe, Caso núm. 2777, párrafo 779.)

566. Las exigencias relativas a la competencia territorial y al número de afiliados deberían depender únicamente de lo que determinen los estatutos de los sindicatos. De hecho, toda disposición legislativa que vaya más allá de las exigencias de forma puede obstaculizar la creación y el desarrollo de las organizaciones, y constituye una intervención contraria a lo dispuesto por el párrafo 2 del artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 372.)

567. Una disposición que prevea que los estatutos sindicales deben cumplir los requisitos de la legislación nacional no constituye una violación del principio de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus propias constituciones y estatutos en plena libertad, siempre que esos requisitos reglamentarios no infrinjan el principio de la libertad sindical y de que, además, la aprobación de los estatutos por la autoridad competente no se halle sometida a la facultad discrecional de dicha autoridad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 373; y 342º informe, Caso núm. 2366, párrafo 915.)

568. La redacción de los estatutos de las centrales sindicales por las propias autoridades públicas constituye una violación de los principios de sindicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 374; y 363º informe, Caso núm. 2768, párrafo 638.)

569. El hecho de que la aprobación de los estatutos sindicales dependa de las facultades discrecionales de la autoridad competente, no es compatible con el principio generalmente aceptado de que las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos con completa libertad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 375.)

570. La existencia de un recurso ante los tribunales en materia de aprobación de estatutos no es en sí una garantía suficiente. En efecto, esta posibilidad no modifica la naturaleza de las facultades concedidas a las autoridades administrativas, y los jueces que conozcan del recurso sólo podrán verificar si se ha aplicado correctamente la legislación. Por consiguiente, los tribunales deberían estar habilitados para examinar el fondo del asunto, así como los motivos por los cuales se ha tomado la decisión administrativa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 376.)

571. Una disposición legal por la que el gobierno esté autorizado en circunstancias determinadas, para oponerse a la constitución de un sindicato en un plazo de tres meses a partir de la fecha de presentación de los estatutos, está en contradicción con el principio fundamental según el cual los empleadores y los trabajadores deberían tener derecho de constituir las organizaciones de su elección sin autorización previa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 377.)

572. Es admisible la existencia de disposiciones que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales. Ciertamente la votación secreta y directa es una de las modalidades democráticas y en este sentido no sería objetable.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 378.)

573. La enumeración en la legislación de los puntos que deben figurar en los estatutos no constituye por sí misma una violación del derecho de las organizaciones sindicales a redactar libremente sus reglamentos interiores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 379.)

574. Una enumeración de las atribuciones y finalidades que deben tener obligatoriamente los sindicatos demasiado extensa y detallada puede en la práctica, frenar la creación y el desarrollo de las organizaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 380.)

575. Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 381; y 363° informe, Caso núm. 2768, párrafo 638.)

576. En cierto número de países, la ley exige la mayoría de los miembros de un sindicato – al menos para la primera votación – sobre ciertas cuestiones que afectan a la existencia misma del sindicato o su estructura (cambio de estatutos, cambio de objetivos, disolución, petición de inscripción voluntaria en el registro, etc.). En tales casos, cuando se trata de asuntos básicos que se refieren a la existencia y estructura de un sindicato y a los derechos esenciales de sus miembros, la reglamentación legal de las mayorías que deben adoptar las decisiones respectivas no implica una intervención de las autoridades contraria al Convenio, siempre que no sea de naturaleza que dificulte seriamente la gestión de un sindicato, de acuerdo con las condiciones reinantes, haciendo prácticamente imposible la adopción de decisiones que respondan a las circunstancias y que sean para garantizar el derecho de los miembros a participar democráticamente en la vida de la organización.

(Véase 58° informe, Caso núm. 179, párrafo 386.)

577. La inserción en los estatutos de un sindicato, por decisión de las autoridades públicas, de un artículo en virtud del cual el sindicato deberá enviar anualmente al ministerio una serie de documentos, a saber, copias de las actas de la asamblea general con indicación precisa de la nómina de miembros presentes, copia del

informe del secretario general aprobado por la asamblea, copia del informe de tesorería, etc., y que en caso de incumplimiento en un plazo establecido se entenderá que el sindicato se ha extinguido, es incompatible con el derecho de las organizaciones sindicales de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y de organizar su administración y sus actividades libre de toda injerencia de las autoridades públicas.

(Véase 103° informe, Casos núms. 422, 473 y 477, párrafos 160-163.)

578. Si bien la adopción de disposiciones relativas a la expulsión de los miembros o a la terminación de la relación de afiliación podrían justificarse con el objeto de proteger los intereses de los afiliados, estableciendo expresamente las disposiciones pertinentes, la imposición de requisitos puntuales en lo que concierne al funcionamiento del comité de supervisión, la manera en que se convocan las reuniones del consejo y del comité de auditoría, o la forma en que se comunican sus respectivas órdenes del día, parecería constituir una injerencia indebida por parte de las autoridades públicas.

(Véase 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

579. Una disposición que establece 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2510, párrafo 1258.)

580. El Comité expresó su gran preocupación por el hecho de que la referencia en los reglamentos de un sindicato al derecho a la enseñanza en lengua materna hubiera dado o pudiera dar lugar a que se pida la disolución de ese sindicato.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2366, párrafo 915.)

Modelos de estatutos

581. Toda obligación impuesta a un sindicato – aparte ciertas cláusulas de pura forma – de copiar sus estatutos sobre un modelo forzoso sería contraria a las reglas que garantizan la libertad sindical. Muy diferente es el caso en que el gobierno se limita a poner un modelo de estatuto a disposición de las organizaciones en formación sin imponer la aceptación del modelo propuesto. La preparación de estatutos y reglas tipo para guía de los sindicatos, siempre que las circunstancias sean tales que no exista de hecho ninguna obligación de aceptarlos ni ninguna presión ejercida en tal sentido, no entraña necesariamente una intervención en el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos en completa libertad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 384; 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778; y 376° informe, Caso núm. 2988, párrafo 139.)

Discriminación racial

582. Las disposiciones de una ley relativas a la organización, en los sindicatos mixtos registrados, de ramas separadas para trabajadores de diferentes razas y a la convocación de reuniones separadas de dichas ramas, no son compatibles con el principio generalmente aceptado de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de elaborar libremente sus estatutos y de organizar su administración y actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 385.)

Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior

583. Por regla general, las autoridades públicas deberían respetar la autonomía de los sindicatos y de las organizaciones de nivel superior, incluso en lo que se refiere a las diversas relaciones que pueden establecer. Las disposiciones legales que menoscaban esa autonomía deberían, por consiguiente, constituir una excepción y, cuando se estime necesarias en razón de las circunstancias inhabituales, acompañarse con todas las garantías posibles contra una injerencia indebida.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 386.)

584. La sumisión de las organizaciones de base a la dirección de las organizaciones sindicales superiores así como la aprobación de su constitución por estas últimas, y la elaboración de los estatutos de los sindicatos por parte del Congreso Nacional de representantes sindicales constituyen obstáculos importantes para que los sindicatos puedan ejercer su derecho de elaborar sus estatutos, organizar sus actividades y formular programas de acción.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 387.)

Principios generales

585. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 388; 350° informe, Caso núm. 2621, párrafo 1238; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1162; 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 876; 370° informe, Caso núm. 2971, párrafo 225; y 374° informe, Caso núm. 3034, párrafo 284.)

586. Los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 389; 358° informe, Caso núm. 2715, párrafo 909; 370° informe, Caso núm. 2595, párrafo 37; 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 312; y 378° informe, Caso núm. 3142, párrafo 129.)

587. De conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, los trabajadores deben gozar del derecho de elegir libremente a sus representantes.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2448, párrafo 409.)

588. Corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho garantizado por el Convenio núm. 87. Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, garantizado por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 390; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 282; 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 656; y 363° informe, Caso núm. 2740, párrafo 702.)

589. 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 el ejercicio de ese derecho, ya

sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 391; 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 310; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 789; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1156, Caso núm. 2621, párrafo 1238; 354° informe, Caso núm. 2567, párrafo 944; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842, Caso núm. 2750, párrafo 947; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 575, Caso núm. 2723, párrafo 778; 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 877; 371° informe, Caso núm. 2979, párrafo 150; 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 986; y 377° informe, Caso núm. 2750, párrafo 33.)

590. Las autoridades deberían abstenerse de toda intervención que pudiera obstaculizar el derecho de los trabajadores a elegir libremente sus representantes, ya sea en el transcurso de las elecciones o respecto de las condiciones de elegibilidad, reelección o destitución de los representantes.

(Véase 377° informe, Caso núm. 2750, párrafo 33.)

Procedimientos electorales

591. La organización de las elecciones sindicales debería corresponder exclusivamente a las organizaciones sindicales en aplicación del artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véanse 336° informe, Caso núm. 2353, párrafo 864; y 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1397.)

592. La reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 392; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1392; 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 282; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1156; y 354° informe, Caso núm. 2567, párrafo 944.)

593. En un sistema de relaciones laborales en el cual existe la figura de representante de la sección sindical que tiene por objeto permitir la implantación e intervención de los sindicatos no representativos en las empresas y establecimientos de cara a las elecciones sindicales siguientes, el Comité considera que las medidas de esta índole pueden contribuir al fomento de la negociación colectiva. No obstante, la elección del representante de la sección sindical debería obedecer a los mismos principios de autonomía con respecto a las autoridades públicas que se consagran en el artículo 3 del Convenio núm. 87. De conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, el nombramiento y la duración del mandato del representante de una sección sindical deberían depender de la libre elección del sindicato interesado y ser conformes a sus estatutos. Incumbe al sindicato determinar la persona más capacitada para representarlo en la empresa y defender a sus miembros en el marco de sus reivindicaciones individuales.

(Véanse 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 952; y 377° informe, Caso núm. 2750, párrafo 34.)

594. Una reglamentación demasiado minuciosa y detallada del procedimiento electoral de las organizaciones sindicales, viola el derecho de elegir libremente a sus representantes, prevista en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 393; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1391; y 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036.)

595. Una legislación que reglamenta minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato y la composición de sus órganos directivos, fija los días de reunión, la fecha precisa de la asamblea anual y la fecha en que concluirán los mandatos de los dirigentes, es incompatible con las garantías reconocidas a los sindicatos por el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 394.)

596. Una disposición que da al Ministro un amplio poder discrecional para reglamentar minuciosamente los procedimientos electorales internos de los sindicatos, la composición y la fecha de elección de sus diferentes comités, e incluso la forma en que éstos deberían funcionar es incompatible con los principios de libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 395.)

597. El Comité recordó que el establecimiento por el Gobierno de una reglamentación excesivamente detallada de las elecciones sindicales puede constituir una limitación del derecho de los sindicatos a elegir libremente sus propios representantes. Sin embargo, de una manera general, las leyes que reglamentan la frecuencia de las elecciones y fijan una duración máxima a los mandatos de los órganos directivos no ponen en tela de juicio los principios de la libertad sindical. .

(Véase 308° informe, Caso núm. 1920, párrafo 520.)

598. Debería dejarse a los sindicatos la determinación de la duración de los mandatos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 397.)

599. La imposición por vía legislativa del voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 398.)

600. No existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene ciertas reglas que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o bien garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 399.)

601. Las disposiciones que imponen a las organizaciones inscritas la obligación de elegir sus dirigentes mediante voto por correspondencia, no parecen oponerse a la libre elección de los dirigentes sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 400.)

602. Debería dejarse a las propias organizaciones de trabajadores la tarea de determinar en sus estatutos o reglamentos la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 401.)

603. La determinación del número de dirigentes de una organización debería ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 402.)

604. El registro de las comisiones directivas de las organizaciones sindicales debería producirse automáticamente tras la notificación por parte del sindicato, y sólo debería ser impugnable a petición de los afiliados del sindicato en cuestión.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 403.)

605. En vista de que la creación de consejos de trabajadores podría constituir un paso preliminar hacia la formación de organizaciones de trabajadores independientes y libremente constituidas, todos los puestos directivos de tales consejos, sin excepción, deberían ser ocupados por personas elegidas libremente por los trabajadores interesados.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2780, párrafo 812.)

Condiciones de elegibilidad

606. La determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos es una cuestión que debería dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos o de las organizaciones de empleadores y las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1157.)

607. El Comité reconoce la necesidad para una organización de empleadores de preservar su credibilidad y su independencia con respecto de las autoridades nacionales con las que tiene que negociar, asegurándose de que no existan conflictos de interés en su directiva, especialmente entre ciertas funciones de su equipo dirigente y aquellas en el seno del Estado. A este respecto, y teniendo presente que, según las autoridades, no existe ninguna incompatibilidad o prohibición en la legislación en vigor que impida a un jefe tradicional ejercer una responsabilidad ya sea electiva, en una organización patronal o en una organización sindical, el Comité considera que, si una organización estima que un cargo o función pública es incompatible con un cargo electivo o no de su dirección, está plenamente facultada para integrar esta cuestión en sus estatutos, de conformidad con el derecho que tienen las organizaciones profesionales a elaborar sus propios estatutos y reglamentos en total libertad y sin injerencia de las autoridades, en particular en lo que respeta a los procedimientos electorales.

(Véase 375° informe, Caso núm. 3105, párrafo 528.)

A. Discriminación racial

608. Las disposiciones de una legislación que reservan exclusivamente a los europeos el derecho de integrar las comisiones ejecutivas de los sindicatos mixtos (compuestos por trabajadores de razas diferentes) son incompatibles con el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 406.)

B. Pertenencia a la profesión o a la empresa

609. Los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 407; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778; 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 563; 374° informe, Caso núm. 3034, párrafo 284; y 378° informe, Caso núm. 2096, párrafo 75.)

610. Las disposiciones de la legislación nacional que exigen que todos los dirigentes sindicales pertenezcan a la actividad en la que el sindicato ejerce sus funciones pueden poner en peligro las garantías previstas por el Convenio. El Comité desea recordar que, habida cuenta del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo. En efecto, en estos casos, el despido de un trabajador que ejerce un puesto de dirigente sindical, al hacerle perder así su calidad de dirigente sindical, puede obstaculizar la libertad de acción de la organización y el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, e incluso a favorecer actos de injerencia por parte del empleador.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 408; 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 563; y 378° informe, Caso núm. 2096, párrafo 75.)

611. Para poner en conformidad con el principio de la libertad de elección las cláusulas que limitan el acceso a las funciones sindicales a las personas que trabajan efectivamente en la profesión o establecimiento considerados, es necesario por lo menos conferirles mayor flexibilidad, aceptando la candidatura de personas que hayan trabajado en épocas anteriores en la profesión y suprimiendo las condiciones de pertenencia a la profesión para una proporción razonable de los dirigentes de las organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 409; 368° informe, Caso núm. 2991, párrafo 563; y 378° informe, Caso núm. 2096, párrafo 75.)

612. Las disposiciones que exigen que todos los dirigentes estén ejerciendo la profesión desde más de un año en el momento de su elección no están en armonía con el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 410.)

613. Habida cuenta del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente sus representantes, el despido de un dirigente sindical o simplemente el hecho de que abandone el trabajo que tenía en una empresa determinada, no debería tener incidencia en lo concerniente a su condición y funciones sindicales, salvo que los estatutos del sindicato de que se trate dispongan de otro modo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 411; 347º informe, Caso núm. 2537, párrafo 22; 358º informe, Caso núm. 2723, párrafo 554; 362º informe, Caso núm. 2723, párrafo 832; 365º informe, Caso núm. 2829, párrafo 575; 368º informe, Caso núm. 2991, párrafo 563; y 371º informe, Caso núm. 2925, párrafo 916.)

614. El requisito de que los dirigentes sindicales mantengan su ocupación durante todo su mandato impide la existencia de dirigentes sindicales a pleno tiempo. Esa condición puede perjudicar considerablemente los intereses de los sindicatos, en especial de los que, por su tamaño o extensión geográfica, necesitan que sus dirigentes les dediquen gran parte de su tiempo. Por consiguiente, esas disposiciones dificultan el libre funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y no se ajustan a lo dispuesto por el artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 412.)

C. Edad mínima

615. El Comité ha pedido a un Gobierno modificar una disposición legislativa que imponía que los titulares de cargos en los sindicatos tengan por lo menos 25 años de edad, ya que dicha disposición vulnera el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes.

(Véase 343º informe, Caso núm. 2443, párrafo 310.)

D. Antigüedad en la afiliación sindical

616. Una disposición que fija como condición de elegibilidad la obligación de estar afiliado a la organización un año como mínimo podría ser interpretada en el sentido de que todos los dirigentes sindicales deben pertenecer a la profesión o trabajar en la empresa cuyo sindicato representa a los trabajadores. En este caso, por aplicarse a todos los responsables de las organizaciones sindicales dicha obligación sería incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 413.)

617. Una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 414.)

E. Opiniones o actividades políticas

618. Una legislación que prohíbe que ciertas personas ocupen cargos sindicales por sus opiniones políticas o afiliaciones es contraria al derecho de los sindicalistas de elegir sus representantes con plena libertad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 415.)

619. Cuando un grupo de personas es elegido por los trabajadores para representarles en un conflicto, el derecho de libre elección queda restringido si solamente algunos de estos representantes, en razón de sus opiniones políticas, son seleccionados por el gobierno como capacitados para intervenir en actos de mediación. Cuando la legislación nacional dispone que el gobierno debe tratar con los representantes de los trabajadores de una empresa y, en todo caso, escoger aquellos con los cuales negociará, toda selección efectuada por motivos políticos que tenga por efecto eliminar de las negociaciones, incluso indirectamente, a los dirigentes de la organización más representativa de los trabajadores interesados podría significar que las leyes son aplicadas de tal forma que obstaculizan el derecho de los trabajadores a escoger sus propios representantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 416.)

620. Una legislación que incapacita para actuar como dirigente sindical por un término de diez años a «quien tome parte en actividades políticas de índole comunista» y enumera una serie de «presunciones legales» por las cuales una persona puede ser tenida por «responsable de participar en actividades políticas de índole comunista» podría implicar una violación al principio del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores «tienen el derecho de elegir libremente sus representantes ... y el de formular su programa de acción», debiendo «las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal».

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 417.)

621. El Comité consideró contraria a los principios de libertad sindical una ley en virtud de la cual puede impedirse a un sindicalista ocupar un cargo sindical y afiliarse a un sindicato porque a juicio del ministro sus actividades podrían favorecer los intereses del comunismo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 418.)

F. Moralidad de los candidatos

622. En cuanto al requisito legal de que los candidatos a dirigentes sindicales deben ser objeto de una investigación sobre la moralidad, la cual es efectuada por el Ministerio del Interior y el Departamento de Justicia, constituye una aprobación previa por parte de las autoridades sobre los candidatos, incompatible con el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 419; y 357º informe, Caso núm. 2701, párrafo 139.)

G. Nacionalidad

623. Debería conferirse mayor flexibilidad a las legislaciones a fin de permitir que las organizaciones ejerzan sin trabas la libre elección de sus dirigentes y a los trabajadores extranjeros tener acceso a las funciones sindicales, por lo menos una vez pasado un período razonable de residencia en el país de acogida.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 420; 355° informe, Caso núm. 2620, párrafo 704; 377° informe, Caso núm. 3136, párrafo 326; y 378° informe, Caso núm. 2952, párrafo 69.)

624. En el caso de un país donde los miembros del sindicato, que no son nacionales de ese país, no tienen derecho a voto, derecho de designar a candidatos ni de asistir a las asambleas generales, sino que únicamente tienen derecho a elegir a un representante que exprese sus puntos de vista ante la junta, el Comité ha reiterado que la libertad sindical debe garantizarse sin discriminación de ninguna clase sobre la base de la nacionalidad y considera que dicha limitación del derecho de sindicación impide a los trabajadores migrantes desempeñar un papel activo en la defensa de sus intereses, especialmente en aquellos sectores en los que ellos representan la principal fuente de mano de obra.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2988, párrafo 140.)

H. Condena penal

625. Una ley que prohíbe de manera general el acceso a las funciones sindicales por cualquier tipo de condena es incompatible con los principios de la libertad sindical cuando la actividad por la que se condena no compromete la aptitud y la integridad necesarias para el ejercicio de las funciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 421; 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 313; 348° informe, Caso núm. 2450, párrafo 555; y 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 303.)

626. La condena por una actividad que, por su índole no pone en tela de juicio la integridad del interesado ni representa un riesgo verdadero para el ejercicio correcto de funciones sindicales, no debe constituir un motivo de descalificación como dirigente sindical, y todo texto legislativo que prohíba estas funciones a las personas por cualquier tipo de delito es incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 422; 357° informe, Caso núm. 2701, párrafo 139; y 370° informe, Caso núm. 2971, párrafo 225.)

627. La pérdida de los derechos fundamentales, como la prohibición de presentarse y de ser elegido a cualquier puesto de responsabilidad sindical, a todo puesto de la función pública y a todo cargo público, sólo se puede justificar sobre una base penal sin ningún vínculo con las actividades sindicales es de tal importancia que compromete con severidad la dignidad de la persona de que se trata.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1211.)

628. En lo que se refiere a una legislación que establece como causa de incompatibilidad o de incapacidad para funciones de dirección o de administración de un sindicato, la condena por cualquier jurisdicción, salvo por delitos políticos, a prisión igual o superior a un mes, el Comité estimó que esta disposición general puede ser interpretada de suerte que se excluya de funciones sindicales responsables a personas condenadas por actividades relacionadas con el ejercicio de derechos sindicales, como un delito de prensa, limitando así el derecho de los sindicalistas a elegir libremente a sus representantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 423.)

629. La descalificación como dirigente sindical basada en «cualquier delito que implique fraude, improbidad o extorsión» puede ir en contra de este derecho dado que el término «improbidad» puede abarcar una amplia gama de comportamientos que no impliquen necesariamente que las personas condenadas por ese delito no sean aptas para ocupar un puesto de confianza como el de dirigente sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 424.)

I. Reelección

630. La prohibición de reelección de los dirigentes sindicales no es compatible con el Convenio núm. 87. Esta prohibición puede tener además graves consecuencias para el normal desarrollo de un movimiento sindical donde éste cuente con un número insuficiente de personas capaces de desempeñar adecuadamente las funciones de dirección sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 425.)

631. Una legislación que fija una duración máxima de los mandatos sindicales y que al mismo tiempo limita su renovación, menoscaba el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 426.)

Obligatoriedad de participar en las votaciones

632. La obligatoriedad de participar en la votación para elegir dirigentes sindicales debería corresponder a los estatutos de los sindicatos y no a la ley.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 427.)

633. Una ley que impone multas a los trabajadores que no participan en las elecciones de dirigentes sindicales no se ajusta a las disposiciones del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 428.)

Intervención de las autoridades en las elecciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

634. Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales o de las organizaciones de empleadores corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de dichas organizaciones, incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 657.)

635. El derecho de los trabajadores o de los empleadores a elegir libremente sus representantes debería hacerse efectivo de acuerdo con los estatutos de las distintas asociaciones profesionales y no debería subordinarse a la convocatoria de elecciones por vía de resolución ministerial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 430; 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 657.)

636. Una reglamentación que estipula la elección de los miembros de una comisión preparatoria para la preparación de elecciones permanentes a la junta directiva de un sindicato, una federación, una asociación o una organización profesional resulta incompatible con la libertad sindical y constituye una clara injerencia en el proceso electivo.

(Véanse 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 657; y 363° informe, Caso núm. 2453, párrafo 161 y Caso núm. 2740, párrafo 702.)

637. En relación con un conflicto interno en el seno de la organización sindical entre dos direcciones rivales, el Comité recordó que para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes u otras personalidades competentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 431; y 375° informe, Caso núm. 2952, párrafo 53.)

638. Una injerencia de las autoridades y del partido político dirigente en relación con la presidencia de la organización sindical central de un país es incompatible con el principio de que las organizaciones sindicales deben tener el derecho de elegir sus representantes con plena libertad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 432.)

639. El nombramiento por las autoridades de miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos, constituye una injerencia directa en los asuntos internos de estas organizaciones y es incompatible con el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 433.)

640. El hecho de que las autoridades intervengan durante el proceso electoral de un sindicato expresando su opinión sobre los candidatos y las consecuencias de la elección afecta gravemente el principio de que las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 434; 362° informe, Caso núm. 2842, párrafo 415; y 371° informe, Caso núm. 2979, párrafo 152.)

641. La participación de altos cargos de la administración pública en elecciones sindicales o en puestos de liderazgo sindical puede poner en entredicho la independencia de las organizaciones sindicales concernidas.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3166, párrafo 599.)

642. Las manifestaciones de un empleador público que ponen en tela de juicio la integridad de dirigentes para desempeñar sus funciones sindicales basándose en un argumento tan vago como que «no respetan lo que se establece en las normas y en los textos» no contribuye a alentar el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y vulnera el derecho a elegir libremente a los dirigentes.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 917.)

643. Una legislación que impone la aprobación previa por el gobernador provincial de los candidatos a miembros de una dirección sindical, luego de un informe de los servicios de investigaciones policiales, es incompatible con el principio de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben tener el derecho de elegir libremente a sus representantes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 436.)

644. Son incompatibles con el derecho de los trabajadores de organizar elecciones libres aquellas disposiciones que implican una intervención de las autoridades públicas en las diversas etapas del proceso electoral, intervención que comienza exigiendo la sumisión previa al Ministerio de Trabajo de los nombres de los candidatos, acompañados de sus antecedentes personales, ordenando después la presencia en las elecciones de un representante de ese Ministerio o de las autoridades civiles o militares y culminando con la aprobación por resolución ministerial de la junta directiva, requisito sin el cual ésta no tendrá existencia legal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 437.)

645. Son incompatibles con el derecho de los trabajadores de organizar elecciones libres aquellas disposiciones que implican una intervención de las autoridades públicas en las diversas etapas del proceso electoral.

(Véase the 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1392; y 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036.)

646. La presencia de autoridades gubernamentales en las elecciones sindicales puede implicar una violación de la libertad sindical y, en particular, ser incompatible con el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de elegir libremente sus representantes, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 438; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1156; 354° informe, Caso núm. 2567, párrafo 944; y 356° informe, Caso núm. 2669, párrafo 1258.)

647. El Comité ha observado que existen en varios países disposiciones legales que prevén que un funcionario independiente de las autoridades públicas – tal como un registrador de sindicatos – puede tomar medidas, a reserva de la posibilidad de apelar ante los tribunales, si se presenta una queja o si existen motivos razonables para suponer que en una elección sindical se han producido irregularidades contrarias a la ley o a los estatutos de la organización interesada. Pero esta situación es completamente diferente de la que se plantea cuando las elecciones sólo se consideran válidas después de haber sido aprobadas por las autoridades administrativas. El Comité ha estimado que el requisito por el que se exige la aprobación gubernamental de los resultados electorales de los sindicatos no es compatible con el principio de la libertad de elecciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 439.)

Impugnación de las elecciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores

648. Las medidas que puedan ser tomadas por vía administrativa en caso de impugnación de los resultados electorales corren el riesgo de parecer arbitrarias. Por eso, y también para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, los casos de esa índole deberían ser examinados por las autoridades judiciales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 440; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 286; 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 198; y 371° informe, Caso núm. 2979, párrafo 150.)

649. La competencia para anular las elecciones sindicales debería corresponder exclusivamente a una autoridad judicial independiente, única que pueda asegurar con suficientes garantías el derecho de defensa y el debido proceso.

(Véanse 336° informe, Caso núm. 2353, párrafo 864; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1397; y 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036.)

650. A fin de evitar el peligro de menoscabar seriamente el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes con plena libertad, las quejas por las que se impugna el resultado de las elecciones, presentadas ante los tribunales del trabajo por una autoridad administrativa, no deberían tener por efecto la suspensión de la validez de dichas elecciones mientras no se conozca el resultado final de la acción judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 441; 358° informe, Caso núm. 2764, párrafo 489; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 287; y 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 198.)

651. En los casos en que sean impugnados los resultados de elecciones sindicales, estas cuestiones deberían remitirse a las autoridades judiciales, quienes deberían garantizar un procedimiento imparcial, objetivo y rápido.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 442; 340° informe, Caso núm. 2411, párrafo 1392; 342° informe, Caso núm. 2422, párrafo 1036; 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 311, Caso núm. 2621, párrafo 1238; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 284; y 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 877.)

652. Con el fin de evitar el peligro de graves limitaciones al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, los casos sometidos a los tribunales por las autoridades administrativas recusando los resultados de elecciones sindicales no deberían – en espera del resultado definitivo de los procedimientos judiciales – paralizar el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 443; 340° informe, Caso núm. 2394, párrafo 1177; y 350° informe, Caso núm. 2621, párrafo 1238.)

653. La presencia de observadores internacionales en un procedimiento disputado de voto no atenta contra los principios de la libertad sindical.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3060, párrafo 800.)

Destitución de juntas directivas e intervención de las organizaciones

654. La destitución por el Gobierno de dirigentes sindicales constituye una grave violación del libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 444; 360° informe, Caso núm. 2765, párrafo 286; 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 876; y 368° informe, Caso núm. 2765, párrafo 198.)

655. Una legislación que tiene por efecto que las funciones de los dirigentes sindicales se darían por terminadas allí donde se modificaran las clasificaciones de las ramas, constituye no sólo una vulneración del derecho que tienen los funcionarios públicos a afiliarse al sindicato que estimen conveniente, sino también, vulnerando los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 87, una grave intervención en actividades sindicales, entre las que se encuentra el derecho de los sindicatos a elegir sus representantes y organizar su administración.

(Véase 347° informe, Caso núm. 2537, párrafo 20.)

656. El nombramiento por el gobierno de personas encargadas de administrar una central sindical nacional, basándose en que dicha medida fue impuesta por la corrupción administrativa en que se encontraban los sindicatos, parecería incompatible con el respeto de la libertad sindical en una época de normalidad institucional.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 445.)

657. En un caso en que el gobierno había nombrado un administrador de asuntos sindicales con el fin de garantizar, en nombre de los sindicatos, las funciones normalmente asumidas por una organización central de trabajadores, el Comité ha estimado que la reestructuración del movimiento sindical debería ser obra de las propias organizaciones sindicales y las funciones del administrador deberían limitarse a coordinar las actividades emprendidas por los sindicatos con miras a dicha reestructuración. Las prerrogativas conferidas a la persona encargada de tal coordinación no deben ser de tal índole que limiten los derechos garantizados por el artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 446.)

658. Una legislación que deja amplio margen a las autoridades administrativas para eliminar la junta directiva de un sindicato si, a juicio suyo, existen «razones graves y debidamente justificadas» y que autoriza al gobierno a nombrar juntas directivas, en sustitución de las elegidas, es incompatible con los principios de libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 447.)

659. En un caso en que la destitución de los dirigentes sindicales no se efectuó por decisión de los miembros de los sindicatos interesados, sino por la autoridad administrativa y, al parecer, no en base a la violación de disposiciones precisas de los estatutos sindicales o de la ley, sino a la apreciación hecha por la misma autoridad administrativa de la capacidad de dichos dirigentes para mantener «la disciplina de los sindicatos», el Comité consideró que unas medidas de esa naturaleza parecen claramente incompatibles con el principio según el cual las organizaciones sindicales tienen el derecho de elegir libremente sus representantes y de organizar su administración y sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 435.)

660. El establecimiento por parte del gobierno, después de un cambio de régimen, de un comité consultivo provisional al frente de una confederación sindical y la negativa de reconocer al órgano ejecutivo que había sido elegido en el congreso de la misma constituyen violaciones del principio según el cual las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes y de organizar su administración y sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 448.)

661. Por lo que respecta a la intervención gubernamental de un sindicato, el Comité ha llamado la atención sobre la importancia que atribuye el principio de que los poderes públicos deben abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes y organizar su gestión y su actividad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 449.)

662. La intervención de las organizaciones sindicales implica el grave peligro de una limitación del derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes y de organizar su gestión y sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 450.)

663. Aun reconociendo que ciertos sucesos revestían un carácter bastante excepcional y habían podido justificar una intervención de las autoridades, el Comité estimó que la intervención del sindicato, tal como se había llevado a cabo, para ser admisible debería ser estrictamente provisional y tener por objeto exclusivo permitir la organización de elecciones libres.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 451.)

664. Las medidas adoptadas por una autoridad administrativa, tales como la intervención de organizaciones, pueden parecer arbitrarias incluso si son de carácter transitorio y puedan ser objeto de una acción judicial ulterior.

(Véase 201º informe, Caso núm. 842, párrafo 47.)

665. Las prerrogativas conferidas a una persona para promover la regularización de una organización sindical no deben poder conducir a una limitación del derecho de las asociaciones profesionales a redactar sus estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 453.)

Principios generales

666. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 454; 343° informe, Caso núm. 2381, párrafo 134; y 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 947.)

667. La idea fundamental del artículo 3 del Convenio núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones y para las elecciones que llevarán a cabo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 455.)

668. El Comité ha instado a un Gobierno a que respete el derecho de todo sindicato a gestionar sus actividades y asuntos propios sin trabas ni obstáculos y en conformidad con los principios de la libertad sindical y la democracia, asegure que los dirigentes sindicales elegidos puedan ejercer libremente el mandato de sus miembros y a este fin gozar del reconocimiento del Gobierno como interlocutor social.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 986.)

Administración interna de las organizaciones

669. En vista de que en todo movimiento sindical democrático el congreso de afiliados es la suprema autoridad sindical que determina los reglamentos que rigen la administración y actividades de los sindicatos y que fija su programa de acción, la prohibición de tales congresos parecería representar una violación de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 456; 359° informe, Caso núm. 2753, párrafo 408; y 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 484.)

670. Una legislación que se aplique de suerte que se impida a las organizaciones sindicales utilizar los servicios de expertos que no sean necesariamente los dirigentes electos, como por ejemplo peritos en cuestiones industriales, abogados o procuradores que puedan representarlas en cuestiones de trámite judicial o administrativo, suscitaría una grave cuestión de compatibilidad entre dichas disposiciones y el artículo 3 del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones sindicales tienen, entre otros, el derecho de organizar su administración y sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 457.)

671. Una disposición que prohíbe a los dirigentes sindicales percibir remuneración no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 458.)

672. En relación con una legislación recientemente adoptada y que prohibía el pago a los representantes sindicales a tiempo completo por el empleador, Comité consideró que el abandono de un sistema implantado desde hace mucho tiempo y ampliamente extendido puede implicar dificultades financieras que entrañen la posibilidad de obstaculizar considerablemente el buen funcionamiento de los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 459.)

673. La libertad sindical implica el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a resolver ellas mismas sus divergencias sin injerencia de las autoridades, e incumbe al gobierno crear un clima que permita llegar a la solución de estas divergencias.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 460.)

Control de las actividades internas de las organizaciones

674. Una legislación que otorga al ministro la autoridad discrecional, la cual no está sometida a ningún control judicial, de investigar los asuntos internos de un sindicato a por el mero hecho de que lo considere necesario desde el punto de vista del interés público y de ordenar la anulación del registro de un sindicato no es conforme a los principios según los cuales las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar su administración y sus actividades, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y dichas organizaciones no deben estar sujetas a disolución por vía administrativa.

(Véase 95º informe, Caso núm. 448, párrafos 143 y 145.)

675. Ciertos sucesos de carácter excepcional pueden justificar una intervención directa de un gobierno en los asuntos internos de un sindicato con el fin de restablecer una situación en la cual los derechos sindicales sean respetados por completo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 462.)

676. El Comité recuerda que en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, el Gobierno debe abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de las organizaciones profesionales de elegir libremente sus representantes, organizar sus actividades y formular su programa de acción. El Comité considera, por tanto, que las únicas limitaciones que eventualmente se podrían admitir deberían circunscribirse a asegurar el respeto de las reglas democráticas en el movimiento sindical y, en particular, a nivel de las federaciones. La limitación a una décima parte del total de los votos impuesta por la ley a los sindicatos profesionales cuando votan en las asambleas generales y en los congresos de las federaciones, excede de la mera garantía de procedimiento democrático

(Véase 211º informe, Caso núm. 1057, párrafo 174.)

677. El Comité recuerda que las medidas de suspensión son adoptadas por la autoridad administrativa se corre el peligro de que parezcan arbitrarias incluso si son provisionales y temporales y aun cuando vayan seguidas de una acción judicial. El Comité considera que los principios establecidos en el artículo 3 del Convenio núm. 87 no impiden el control de los actos internos de un sindicato si los mismos violaran disposiciones legales o estatutarias. Sin embargo, el Comité también considera que es de suma importancia que a fin de garantizar un procedimiento imparcial y objetivo, dicho control sea ejercido por la autoridad judicial respectiva.

(Véase 73º informe, Caso núm. 346, párrafo 114.)

678. No debería procederse a un control externo sino en casos excepcionales, cuando existen circunstancias graves que lo justifiquen, ya que de otro modo se corre el riesgo de restringir el derecho que, en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, tienen las organizaciones de trabajadores de organizar su administración y sus actividades sin una intervención de las autoridades públicas que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. El Comité estimó que cuando la ley confiere las facultades de intervención a un funcionario judicial, contra cuyas decisiones existe el recurso ante el Tribunal Supremo, y que la petición para lograr dicha intervención debe ser apoyada por una proporción importante de la categoría profesional de que se trate, no se produce violación de los principios antes mencionados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 465; y 354º informe, Caso núm. 2641, párrafo 240.)

679. En un caso en el que se anuló el efecto jurídico de las decisiones de la asamblea general de un sindicato a petición de 12 trabajadores de un total de 2.100 miembros, el Comité ha estimado que no es una proporción importante de la categoría profesional que permita a la autoridad administrativa restringir las actividades de una organización sindical y alterar su normal funcionamiento, máxime si dicha acción administrativa se realiza como en el presente caso sin que hubiera elementos de juicio ni satisfacción de carga probatoria, como lo señaló expresamente la autoridad judicial en su sentencia .

(Véase 354º informe, Caso núm. 2641, párrafo 241.)

Administración financiera de las organizaciones

A. Independencia financiera frente a los poderes públicos

680. El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones de su elección y el derecho de estas organizaciones a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos y a organizar su gestión y su actividad suponen la independencia financiera, lo cual implica que las organizaciones no estén financiadas de manera tal que estén sujetas a la discreción de los poderes públicos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 466.)

681. En lo que respecta a los sistemas de financiación del movimiento sindical que ponen a las organizaciones sindicales bajo la dependencia financiera de un organismo público, el Comité estimó que toda forma de control del Estado es incompatible con los principios de la libertad sindical y debía ser abolida puesto que permitía una injerencia de las autoridades en la administración financiera de los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 467.)

682. Las disposiciones referentes a la administración financiera de las organizaciones de trabajadores no deben ser de índole tal que las autoridades públicas puedan ejercer facultades arbitrarias sobre las mismas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 468.)

683. Las disposiciones que restringen la libertad de los sindicatos de administrar y utilizar sus fondos según sus deseos para llevar a cabo actividades sindicales normales y legales son incompatibles con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 469.)

684. Un sistema según el cual los trabajadores estén obligados a pagar una cotización a un organismo de derecho público que, a su vez, asegura el financiamiento de las organizaciones sindicales puede entrañar graves peligros para la independencia de dichas organizaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 470.)

685. Si bien la educación sindical merece estímulo, corresponde que se encarguen de ella los propios sindicatos, que, naturalmente, podrían beneficiarse en esta tarea de la ayuda material y moral que el gobierno pueda ofrecerles.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 471.)

686. Los diversos sistemas de subvenciones a las organizaciones de trabajadores producen consecuencias diferentes según la forma que revistan, el espíritu según el cual hayan sido concebidos y aplicados y la medida en que tales subvenciones se concedan en virtud de textos legales precisos o dependan exclusivamente de la discreción de los poderes públicos. Las repercusiones que dicha ayuda financiera pueda tener sobre la autonomía de las organizaciones sindicales dependerán esencialmente

de las circunstancias; no pueden ser apreciadas a la luz de principios generales, pues se trata de una cuestión de hecho que debe ser examinada en cada caso, habida cuenta de las circunstancias de ese caso.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 472.)

B. Cotizaciones sindicales

687. Las cuestiones relativas a la financiación de las organizaciones sindicales y de empleadores, tanto por lo que respecta a sus propios presupuestos como a los de las federaciones y confederaciones, deberían regularse por los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones, por lo que la imposición de cotizaciones por medio de la Constitución o por vía legal no es conforme con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 473; y 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

688. El Comité ha expresado su preocupación por la objeción de un tribunal respecto de la fijación de la cuota sindical sobre la base de un porcentaje del salario, y estima que la fijación de las cuotas sindicales debería dejarse a los estatutos sindicales, incluida la fijación de cotizaciones sindicales en forma de un porcentaje de los salarios.

(Véase 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

689. El reparto de las cuotas sindicales entre las diversas estructuras sindicales es competencia exclusiva de los sindicatos interesados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 474; y 372° informe, Caso núm. 2954, párrafo 96.)

690. 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 instauren relaciones profesionales armoniosas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 475; 340° informe, Caso núm. 2395, párrafo 177; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 579, Caso núm. 2437, párrafo 1316; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 788; 347° informe, Caso núm. 2537, párrafo 22; 355° informe, Caso núm. 2686, párrafo 1127, Caso núm. 2642, párrafo 1176; 356° informe, Caso núm. 2718, párrafo 287; 357° informe, Caso núm. 2755, párrafo 428, Caso núm. 2678, párrafo 655; 358° informe, Caso núm. 2614, párrafo 27, Caso núm. 2724, párrafo 824; 362° informe, Caso núm. 2678, párrafo 73, Caso núm. 2741, párrafo 773; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 122; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 579; 371° informe, Caso núm. 2953, párrafo 621; y 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 217 y Caso núm. 3032, párrafo 415.)

691. Son compatibles con los Convenios núms. 87 y 135, tanto las legislaciones que imponen la acreditación o prueba de la afiliación de los miembros de un sindicato para realizar la retención en nómina de las cotizaciones sindicales como las legislaciones que establecen que basta para que se realice dicha retención que el sindicato entregue la lista de afiliados.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2878, párrafo 632.)

692. La exigencia de que los trabajadores hiciesen constar por escrito su afiliación sindical como condición previa para que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina no viola los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 476; 357° informe, Caso núm. 2755, párrafo 428; y 358° informe, Caso núm. 2724, párrafo 824.)

693. El requisito del consentimiento por escrito para el descuento de cuotas sindicales no sería contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 122.)

694. Es compatible con los principios de la libertad sindical la no recaudación de la cuota por la empresa si solo concierne a trabajadores no sindicalizados que han expresamente señalado su deseo de no pagar dicha cuota.

(Véase 378° informe, Caso núm. 2824, párrafo 154.)

695. Los trabajadores deberían poder optar por que se efectúen descuentos de sus salarios en virtud de cuotas sindicales en favor de las organizaciones sindicales de su elección, aun si dichas organizaciones no son las más representativas.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 799.)

696. El Comité pidió a un Gobierno que tomara las medidas necesarias para que modificar su legislación, de manera que se permita a los trabajadores que puedan optar por que se efectúen descuentos de sus salarios en virtud de cuotas sindicales en favor de las organizaciones sindicales de su elección, aun si dichas organizaciones no son las más representativas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 477.)

697. Las informaciones sobre la afiliación de trabajadores a un sindicato deberían ser confidenciales, a reserva obviamente de los casos en que se prevea el descuento de las cotizaciones sindicales del salario.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2834, párrafo 1174.)

698. En un caso en que los requisitos exigidos para la deducción de las cotizaciones sindicales incluían, entre otros, que el sindicato comunicase copia del documento nacional de identidad del trabajador y la ficha de afiliación, el listado de afiliados, una declaración jurada del secretario general del sindicato sobre la veracidad de la lista de afiliados, y la necesidad de que la empresa publicase en su portal el listado de afiliados, el Comité estimó que la suma de todos estos requisitos es contraria a los principios de la libertad sindical y que la empresa 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. Asimismo, en cuanto a la pretensión de la empresa de publicar en su portal (sitio Web) el listado de afiliados, es una práctica particularmente inaceptable que no guarda relación alguna con la deducción de las cotizaciones sindicales y que incluso vulnera la privacidad de los trabajadores afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 478.)

699. En un caso en el que las autoridades no abonaron a la organización concernida las cuotas sindicales que habían sido descontadas de los salarios de los funcionarios públicos, el Comité consideró que las cuotas sindicales no pertenecen a las autoridades ni son fondos públicos, sino una suma en depósito de la que las autoridades no pueden disponer, por una razón que no sea la de entregarlas a la organización sindical en cuestión sin demora.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 479; 363° informe, Caso núm. 2684, párrafo 564; y 370° informe, Caso núm. 2994, párrafo 737.)

700. Cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 480; 290° informe, Caso núm. 1612, párrafo 27; 358° informe, Caso núm. 2739, párrafo 317; 364° informe, Caso núm. 2739, párrafo 332; y 371° informe, Caso núm. 2963, párrafo 235.)

701. La cuestión del descuento de las cuotas sindicales por los empleadores y su transferencia a los sindicatos ha de resolverse por negociación colectiva entre los empleadores y los sindicatos en su conjunto, sin obstáculos de carácter legislativo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 481; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 122; y 371° informe, Caso núm. 2713, párrafo 878.)

702. Un retraso considerable en la administración de justicia en relación con la entrega de las cotizaciones sindicales, retenidas por una empresa equivale en la práctica a una denegación de justicia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 482.)

703. La restricción por ley de la suma que una federación puede percibir de los sindicatos afiliados parece contraria al principio generalmente aceptado según el cual las organizaciones de trabajadores deben tener el derecho de organizar su gestión y actividades y las de las federaciones que constituyan.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 483; y 378° informe, Caso núm. 3032, párrafo 390.)

704. En especial en los países con economías en transición, debería estudiarse la posibilidad de adoptar medidas específicas, incluidas las deducciones fiscales de las cotizaciones sindicales y de las cuotas de afiliación pagadas por los empleadores a sus organizaciones, con objeto de facilitar el desarrollo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 484; y 348° informe, Caso núm. 2317, párrafo 1010.)

705. Es incompatible con los principios de libertad sindical la extensión unilateral a todo el personal de la deducción de las cotizaciones sindicales en nómina cuando no exista un acuerdo colectivo entre las partes al respecto.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1316.)

C. Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales

706. Toda disposición por la que se confiera a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un sindicato para administrar e invertir sus fondos como lo desee, dentro de objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 485; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 713; y 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 654.)

707. La congelación de las cuentas de un sindicato puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 486; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 713; 343° informe, Caso núm. 2381, párrafo 136; y 358° informe, Caso núm. 2740, párrafo 654.)

708. Mientras muchas legislaciones disponen que los libros contables de los sindicatos sean examinados por un interventor de cuentas, ya sea nombrado por el sindicato, ya por el registrador de sindicatos, caso éste menos frecuente, es un principio generalmente aceptado que dicho interventor debe poseer las calificaciones normales exigidas en su profesión y ser una persona independiente. Por lo tanto, una disposición que reserve al gobierno el derecho de verificar los fondos sindicales es incompatible con el principio generalmente aceptado de que los sindicatos deben tener el derecho de organizar su administración y de que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 487.)

709. La obligación impuesta a los sindicatos en virtud de la ley de hacer sellar sus libros de contabilidad y numerar sus páginas por el Ministerio del Trabajo antes de utilizarlos parece destinada únicamente a evitar fraudes. El Comité opinó que tal exigencia no parece constituir una violación de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 488.)

710. El Comité observó que generalmente las organizaciones sindicales parecen aceptar las disposiciones legislativas que establecen, por ejemplo, la presentación anual de balances financieros a las autoridades en la forma prescrita por la ley, y el suministro de otros datos acerca de cuestiones que no parezcan claras en dichos balances financieros, no constituyen en sí una violación de la autonomía sindical. A este respecto, recordó que sólo cabe concebir la utilidad de las medidas de control sobre la gestión de las organizaciones si se utilizan para prevenir abusos y para proteger a los propios miembros del sindicato contra una mala gestión de sus fondos. No obstante, parece que este tipo de disposiciones ofrece en ciertos casos el riesgo de permitir que las autoridades públicas intervengan en la gestión de los sindicatos y que esta intervención puede prestarse a que se limite el derecho de las organizaciones o se perturbe su legítimo ejercicio, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87. Sin embargo, cabe considerar que existen ciertas garantías contra tales intervenciones cuando el funcionario designado para efectuar este control goza

de cierta independencia respecto de las autoridades administrativas y si, a su vez, se halla sometido al control de las autoridades judiciales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 489.)

711. El control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 490.)

712. En lo que se refiere a ciertas medidas de control administrativo de los fondos sindicales, tales como pericias contables e investigaciones, el Comité ha estimado que deberían aplicarse únicamente en casos excepcionales, cuando existan circunstancias graves que lo justifiquen (por ejemplo, en el caso de presuntas irregularidades observadas en los balances financieros anuales o denunciadas por afiliados), a fin de evitar toda discriminación entre las organizaciones y de precaverse contra el riesgo de una intervención de las autoridades que pudiera entorpecer el ejercicio por los sindicatos del derecho de organizar libremente su administración, contra una posible publicidad perjudicial que podría ser injustificada y contra la revelación de informaciones que podrían tener carácter confidencial.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 491.)

713. El principio general relativo al control judicial del funcionamiento interno de una organización profesional para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo es especialmente importante respecto de la administración de los bienes de los sindicatos y de su gestión financiera.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 492.)

714. En caso de bloqueo de las cuentas bancarias de dirigentes sindicales acusados de malversación de fondos sindicales, el Comité ha subrayado que, si después de una investigación no se encontrasen pruebas de malversación de fondos sindicales, estaría injustificado que estas cuentas de sindicalistas, estén éstos o no en el país, permanezcan bloqueadas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 493; y 350° informe, Caso núm. 2478, párrafo 1396.)

715. Corresponde a las propias organizaciones decidir si reciben financiamiento para actividades legítimas de promoción y defensa de los derechos humanos y de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 494.)

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción

9

Principios generales

716. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 495; 346° informe, Caso núm. 2475, párrafo 992, Caso núm. 2521, párrafo 1034; y 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 471.)

717. En cuanto a las manifestaciones y huelgas organizadas por los sindicatos de docentes, el Comité recuerda en primer lugar 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 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 980.)

718. Toda disposición que confiera a las autoridades, por ejemplo, el derecho de restringir las actividades de los sindicatos a un nivel inferior al de las actividades y fines perseguidos por los sindicatos de casi todos los países para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, sería incompatible con los principios de libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 496.)

719. El ejercicio de las actividades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para la defensa de sus intereses debería estar exenta de presiones, intimidaciones, hostigamientos, amenazas y acciones tendientes a desprestigiar a las organizaciones y sus dirigentes, incluida la manipulación de documentos.

(Véase 328° informe, Caso núm. 2167, párrafo 302.)

720. Las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores no deberían por ningún motivo ser sometidas a medidas de represalia por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT sobre libertad sindical, y concretamente por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical.

(Véase 375° informe, Caso núm. 3085, párrafo 100.)

Actividades y relaciones políticas

721. Para poner a los sindicatos al abrigo de las vicisitudes políticas y para sustraerlos a la dependencia de los poderes públicos, sería deseable que las organizaciones profesionales limitasen su actividad – sin perjuicio de la libertad de opinión de sus miembros – a las cuestiones profesionales y sindicales, y que el gobierno se abstuviese de intervenir en el funcionamiento de los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 497.)

722. En interés del desarrollo normal del movimiento sindical, sería deseable que las partes interesadas se inspiren en los principios enunciados en la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35.ª reunión (1952), que prevé especialmente que la misión fundamental y permanente del movimiento sindical es el progreso económico y social de los trabajadores, y que, por consiguiente, cuando los sindicatos decidan, de conformidad con las leyes y costumbres en vigor en sus respectivos países, y por la voluntad de sus miembros, establecer relaciones con un partido político o llevar a cabo una acción política conforme a la Constitución para favorecer la realización de sus objetivos económicos y sociales, estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 498; y 349º informe, Caso núm. 2249, párrafo 306.)

723. El Comité aludió a la Resolución sobre la independencia del movimiento sindical adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1952, cuyo texto recuerda la importancia de preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que este último pueda llevar a cabo su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir.

(Véase 378º informe, Caso núm. 3166, párrafo 599.)

724. El Comité reiteró el principio enunciado por la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución sobre independencia del movimiento sindical, según la cual los gobiernos no deberían tratar de transformar el movimiento sindical en un instrumento político y utilizarlo para alcanzar sus objetivos políticos; tampoco deberían inmiscuirse en las funciones normales de un sindicato tomando como pretexto que éste mantiene relaciones libremente establecidas con un partido político.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 499; y 340º informe, Caso núm. 1865, párrafo 763.)

725. Las disposiciones que prohíben de manera general las actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos son contrarias a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 500; 340º informe, Caso núm. 1865, párrafo 763; 363º informe, Caso núm. 1865, párrafo 131; 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 856; y 374º informe, Caso núm. 3050, párrafo 476.)

726. Una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se dé en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, deberían dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 501.)

727. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 502; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1432; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 749; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856; y 378° informe, Caso núm. 2723, párrafo 265.)

728. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 503; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1432; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 749; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 552; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 841; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 832; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 131; 370° informe, Caso núm. 2723, párrafo 441; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856; y 378° informe, Caso núm. 2723, párrafo 265.)

729. Conviene no confundir el ejercicio que los sindicatos y las organizaciones de empleadores hacen de sus actividades específicas, es decir, la defensa y la promoción de los intereses profesionales de los trabajadores y de los empleadores, con una posible realización por parte de ciertos afiliados de otras actividades, ajenas a la esfera sindical. La responsabilidad penal en que pudieran incurrir esas personas por tales actos no debería acarrear en forma algunas medidas que equivalgan a privar a las organizaciones mismas o al conjunto de sus dirigentes de sus posibilidades de acción.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 504.)

730. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 505; y 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778.)

731. El ejercicio de los derechos sindicales puede suponer a veces críticas a las autoridades de instituciones públicas empleadoras y/o de condiciones socioeconómicas de interés para los sindicatos y sus miembros.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2418, párrafo 810.)

732. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 778.)

733. En relación con disposiciones legales según las cuales «los sindicatos organizan y educan a los obreros y a los empleados... a fin de... defender el poder del Estado socialista», «los sindicatos movilizan y educan a los obreros y a los empleados para que... respeten la disciplina del trabajo», «organizan a los obreros y a los empleados llevando a cabo campañas de emulación socialista en el trabajo,» y «los sindicatos educan a los obreros y a los empleados... a fin de reforzar sus convicciones ideológicas», el Comité estimó que las funciones que se atribuyen a los sindicatos en ese conjunto de disposiciones contribuyen necesariamente a limitar su derecho de organizar sus actividades, lo cual está en contradicción con los principios de libertad sindical. Estimó que las obligaciones así definidas que han de respetar los sindicatos impiden que se creen organizaciones sindicales independientes de los poderes públicos y del partido dirigente y que puedan dedicarse realmente a defender y promover los intereses de sus mandantes y no a reforzar el sistema político y económico del país.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 506; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 474.)

734. La obligación impuesta por la ley a los dirigentes de asociaciones profesionales de hacer una declaración de «fe democrática» podría dar lugar a abusos, ya que tal disposición no contiene ningún criterio preciso sobre el cual podría fundarse una eventual decisión judicial en caso de que un dirigente fuera acusado de haber violado su compromiso.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 507; y 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 474.)

Otras actividades de las organizaciones (actividades de protesta, representación de los miembros, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)

735. El derecho de presentar peticiones constituye una actividad legítima de las organizaciones sindicales, y que los signatarios de peticiones de naturaleza sindical no deberían ser perjudicados ni sancionados por ese tipo de actividades.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 508; y 357° informe, Caso núm. 2714, párrafo 1117.)

736. Los sindicatos deberían tener la libertad de reglamentar el procedimiento de presentación de quejas al empleador y la legislación no debería entorpecer el funcionamiento de los sindicatos obligándoles a convocar una asamblea general cada vez que deban presentar una queja.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 510.)

737. El hecho de denunciar casos de medidas insuficientes en materia de seguridad e higiene ante las autoridades competentes constituye en efecto una actividad sindical legítima y un derecho de los trabajadores que la ley debería garantizar.

(Véase 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 774.)

738. Constituiría una violación de los derechos sindicales el que un gobierno tomara represalias, en forma directa o indirecta, contra sindicalistas o dirigentes de organizaciones de trabajadores o de empleadores por el mero hecho de haber presentado una protesta por la designación de delegados trabajadores o empleadores a una reunión nacional o internacional.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 511.)

739. Una legislación que permite discrecionalmente a las autoridades competentes declarar ilegal a toda organización que lleve a cabo una actividad sindical normal y lícita, tal como realizar una campaña en favor de un salario mínimo, si tal actividad ha figurado en cualquier momento en el programa de un sindicato u otra organización que haya sido declarada ilícita, es incompatible con el principio generalmente admitido de que las autoridades públicas deben evitar toda interferencia que pueda limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y formular su programa, o entorpecer el ejercicio legal de este derecho.

(Véase 85° informe, Casos núms. 300, 311 y 321, párrafos 123 y 124.)

740. La toma de posición por parte de una organización sindical a propósito de una decisión judicial sobre un asunto relativo al asesinato de sindicalistas constituye una actividad sindical legítima.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 513.)

741. Al amenazar con medidas de represalia a los trabajadores que habían expresado simplemente su intención de realizar una sentada, en defensa de sus legítimos intereses económicos y sociales, el empleador interfiriese en el derecho fundamental de los trabajadores a organizar su administración y sus actividades y a formular su programa de acción, en violación del artículo 3 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 514.)

742. Saber en qué medida la participación de los sindicatos en la organización del movimiento de emulación al trabajo y en la propaganda para obtener el aumento de la producción es compatible con el ejercicio efectivo por los sindicatos de sus funciones de protección de los intereses de los trabajadores, depende del grado de libertad de que disfruten los sindicatos en otros aspectos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 515.)

743. El Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre la conveniencia de confiar la gestión de la seguridad social y el control de la aplicación de las leyes sociales a los sindicatos, en lugar de organismos administrativos estatales, sino en la medida en que tal arbitrio pudiera resultar en una violación del libre ejercicio de los derechos sindicales, caso que podría presentarse si: 1) los sindicatos hiciesen uso discriminatorio de los fondos de seguridad social puestos a su disposición, con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores no sindicados; 2) la independencia del movimiento sindical se encontrase de esta suerte comprometida.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 516.)

744. Ni la legislación ni su aplicación deberían limitar el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a representar a sus miembros, inclusive cuando se trate de reclamaciones laborales individuales.

(Véanse 378° informe, Casos núms. 3110 y 3123, párrafo 627.)

745. El derecho de un trabajador a ser representado por un responsable de su sindicato cuando interpone un recurso en cuestiones referentes a sus condiciones de trabajo, de acuerdo a los procedimientos prescritos por leyes o reglamentos, es generalmente reconocido en un gran número de países. Es particularmente importante que se respete este derecho cuando se trata de trabajadores cuyo nivel de educación no les permitiría defenderse adecuadamente sin ayuda de personas más experimentadas, que no tienen la posibilidad de hacerse representar por un abogado y que sólo cuentan para su defensa con la ayuda que puedan prestarles los representantes de su sindicato.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 517.)

746. 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 al derecho a entregarse a actividades lícitas en defensa de los intereses profesionales de los trabajadores o los empleadores.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2475, párrafo 992.)

747. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2475, párrafo 992.)

748. El boicot es una forma muy especial de acción que en determinados casos puede afectar a sindicatos cuyos miembros continúan su trabajo y no se hallan directamente implicados en el conflicto con el empleador contra el cual se hace el boicot. En tales circunstancias, la prohibición del boicot no parecería representar necesariamente una violación de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 518.)

749. La elección de sindicalistas para participar en cursos de formación organizados por sindicatos, dondequiera que se celebren, debe quedar en manos de la organización de trabajadores o institución educativa responsable de tales actividades y no venga dictada por ningún partido político.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 519.)

750. La cuestión de la fijación de un día de la empresa privada por una organización superior de empleadores debe dejarse a la libre elección de la organización profesional en cuestión, sin necesidad de una disposición pública que autorice este tipo de conmemoración o que fije su fecha.

(Véase 246° informe, Caso núm. 1351, párrafo 261.)

Importancia del derecho de huelga y titularidad

751. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 520.)

752. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 521; 346° informe, Caso núm. 2528, párrafo 1446; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 419; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 980; 353° informe, Caso núm. 2589, párrafo 126; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 662; 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 306; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 636; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 340; 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 767, Caso núm. 2841, párrafo 1036; 363° informe, Caso núm. 2704, párrafo 399, Caso núm. 2602, párrafo 465; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 577; 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 227; 370° informe, Caso núm. 2994, párrafo 735; 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 213; y 376° informe, Caso núm. 2994, párrafo 1002.)

753. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 522; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 695, Caso núm. 2365, párrafo 1048; 344° informe, Caso núm. 2496, párrafo 407, Caso núm. 2471, párrafo 891; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 780, Caso núm. 2473, párrafo 1532; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 538; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 681; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1329; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1103; 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 306; 357° informe, Caso núm. 2713, párrafo 1101; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 340; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778; 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 614; y 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 240.)

754. El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 523; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 891; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1076, Caso núm. 2473, párrafo 1532; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 419; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1114; y 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1077.)

755. Las huelgas por naturaleza, ocasionan perturbaciones y costos, y también requieren un sacrificio importante de los trabajadores que optan por ejercerla como último recurso y como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir lo que consideran ser una injusticia.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 577.)

756. No parece que el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga sea incompatible con las normas establecidas en el Convenio núm. 87. Aunque es preciso, sin embargo, que los trabajadores, y en particular los dirigentes de los mismos en las empresas, estén protegidos contra eventuales actos de discriminación a consecuencia de una huelga realizada en dichas condiciones, y que puedan constituir sindicatos sin ser víctimas de prácticas antisindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 524.)

757. La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 525.)

Finalidad de la huelga (huelgas económico-sociales, políticas, de solidaridad, etc.)

758. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 526; 344° informe, Caso núm. 2496, párrafo 407; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 224; 371° informe, Caso núm. 2963, párrafo 236, Caso núm. 2988, párrafo 852; y 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 712.)

759. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 527; 340° informe, Caso núm. 2413, párrafo 901; 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 685; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1025; 344° informe, Caso núm. 2496, párrafo 413; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1076; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1077; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 852; y 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 712.)

760. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 528; 340° informe, Caso núm. 2413, párrafo 901; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1245; y 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573.)

761. Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios núms. 87 y 98.

(Véanse 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 749; y 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 705.)

762. Si un paro cívico nacional es exclusivamente político e insurreccional, el Comité no tendrá competencia en la cuestión.

(Véase 334° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1082).

763. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 529; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1247; 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1190; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1012; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 841; y 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 646.)

764. Existe una distinción entre la huelga y el lockout, pero el presente caso trata de una «manifestación pacífica» y de una «omisión de la prestación», que no parece abarcar la relación entre empleador y trabajador, sino más bien una protesta y paralización de actividades por parte del empleador. En estas condiciones, los empleadores, como los trabajadores deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas (o acciones de protesta) con respecto a la política económica y social de los gobiernos, las cuales sólo deberían poder restringirse con respecto a servicios esenciales o en los servicios públicos de importancia trascendental, en los que podría establecerse un servicio mínimo.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1190.)

765. En un caso en que la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje y que estaba dirigida sin duda alguna contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por el mismo en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 530.)

766. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 531; 344° informe, Caso núm. 2486, párrafo 1208, Caso núm. 2509, párrafo 1245; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1543; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 362° informe, Caso núm. 2814, párrafo 443; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 118; 367° informe, Caso núm. 2814, párrafo 354; 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 648; 374° informe, Caso núm. 3050, párrafo 468; y 376° informe, Caso núm. 3011, párrafo 151.)

767. La solución de un conflicto de derecho resultante de una diferencia de interpretación de un texto legal debería incumbir a los tribunales competentes. La prohibición de la huelga en semejante situación no constituye una violación de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 532; 367° informe, Caso núm. 2907, párrafo 897; y 373° informe, Caso núm. 3005, párrafo 192.)

768. Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta restricción debe ser compensada con el derecho de recurrir a mecanismos imparciales y rápidos, con arreglo a los cuales puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos; este tipo de mecanismos no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 533; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1245; 364° informe, Caso núm. 2907, párrafo 673; y 367° informe, Caso núm. 2907, párrafo 898.)

769. Una huelga cuyo objetivo es obtener un aumento de salarios y el pago de salarios atrasados corresponde claramente al ámbito de las actividades sindicales legítimas.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2323, párrafo 691.)

770. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 534; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1543; y 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 220.)

771. Al excluirse las huelgas de solidaridad, el boicot de solidaridad y las acciones colectivas en apoyo de los acuerdos con varias empresas del alcance de la acción colectiva autorizada, las disposiciones legislativas podrían afectar negativamente el derecho de las organizaciones a procurar celebrar y negociar convenios con varios empleadores, como asimismo también se restringiría indebidamente el derecho de huelga.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 220.)

772. El hecho de que se convoque una huelga por el reconocimiento legal de un sindicato constituye un caso de interés legítimo que deben defender los trabajadores y sus organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 535; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1537; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 681; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 662; y 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 118.)

773. La prohibición de realizar huelgas por motivo de problemas de reconocimiento (para negociar colectivamente) no está en conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 536.)

774. Una solicitud de reconocimiento con fines de negociación colectiva dirigida a la empresa subcontratista no ilegaliza la huelga.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 681.)

775. Las huelgas de protesta contra la situación en que se encuentran los trabajadores que no han cobrado remuneración alguna durante muchos meses porque el Gobierno no les ha pagado sus salarios constituyen actividades sindicales legítimas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 537; y 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573.)

776. La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, están en contradicción con los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 538; 344° informe, Caso núm. 2496, párrafo 408; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1543; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 681; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 852; y 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 648.)

777. Las disposiciones legales que prohíben las huelgas relacionadas con el problema de la aplicación de un contrato colectivo a más de un empleador son incompatibles con los principios de la libertad sindical relativos al derecho de huelga; los trabajadores y sus organizaciones han de poder recurrir a actos de protesta en apoyo de los contratos que abarcan a varios empleadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 539.)

778. Los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 540; y 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 220.)

779. El Comité ha mantenido en reiteradas ocasiones la legitimidad de las huelgas de ámbito nacional, en la medida que tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos; la prohibición de la huelga sólo podría ser aceptable con respecto a los funcionarios públicos, que actúan como órganos del poder público, o con respecto a 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 parte de la población).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 541.)

780. La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 542.)

781. En lo que respecta a la huelga general, el Comité ha considerado que la huelga es uno de los medios de acción del que deben poder disponer las organizaciones de trabajadores. Es legítima y corresponde a la esfera de actividad normal de las organizaciones sindicales una huelga general de 24 horas reivindicando el aumento de los salarios mínimos, el respeto de los convenios colectivos en vigor y el cambio de política económica (disminución de precios y del desempleo).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 543.)

782. La convocatoria de una huelga general de protesta para que se ponga fin a los centenares de asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas que se han producido en los últimos años constituye una acción sindical legítima por lo que su prohibición constituye una violación grave de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 544.)

Modalidades de la huelga

783. Por lo general, se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 862.)

784. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 545; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1143; y 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1370.)

785. El Comité consideró que la ocupación de fincas por trabajadores y otras personas, sobre todo cuando concurren actos de violencia, es contraria al artículo 8 del Convenio núm. 87. Por consiguiente, el Comité pidió al Gobierno que en el futuro dé cumplimiento a las órdenes de desalojo que pronuncie la autoridad judicial cuando se produzcan actos delictivos en las fincas o centros de trabajo con motivo de conflictos laborales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 546.)

786. En un caso en que la justicia consideró que el hecho de presentarse a trabajar en un hotel con la cabeza afeitada o el pelo muy corto era una acción de huelga y una infracción a las normas de aseo personal del hotel, el Comité, teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por la dirección del hotel con respecto a su imagen, consideró que la simple expresión de descontento de manera pacífica y legal como una huelga constituye una violación del derecho de libertad sindical y del derecho de expresión.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 862.)

La parte empleadora durante la huelga

787. En el marco de un conflicto laboral colectivo, no es realista ni necesario que la parte empleadora en el conflicto siempre sea la entidad a la que compete la responsabilidad financiera o económica última o el representante de nivel superior del empleador, ya sea en el sector público (por ejemplo, el ministerio competente) o en el sector privado (por ejemplo, la empresa matriz).

(Véase 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 708.)

788. Teniendo presente la obligación tanto del empleador como del sindicato de negociar de buena fe y hacer todo lo posible para llegar a un acuerdo, así como la importancia del derecho de huelga como uno de los medios fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses económicos y sociales, debería garantizarse que la parte empleadora en un conflicto laboral colectivo tenga la competencia para hacer concesiones y tomar decisiones en relación con los salarios y las condiciones de trabajo, a fin de que la presión durante las distintas etapas del conflicto laboral se canalice hacia la entidad apropiada.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 708.)

Condiciones previas

789. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 547; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1026; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1331; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 225; 359° informe, Caso núm. 2203, párrafo 524; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 850; y 375° informe, Caso núm. 2871, párrafo 231.)

790. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 548; 359° informe, Caso núm. 2203, párrafo 524.)

791. No se pueden invocar razones económicas para justificar las restricciones del derecho de huelga.

(Véanse 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1041; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 339.)

792. En virtud de la Recomendación (núm. 92) sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951, se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

(Véase 298° informe, Caso núm. 1612, párrafo 22.)

793. No puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en la práctica el recurso a la huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 549; 359° informe, Caso núm. 2725, párrafo 261, Caso núm. 2776, párrafo 288; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 853.)

794. En general, la decisión de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 550; 359° informe, Caso núm. 2725, párrafo 261, Caso núm. 2776, párrafo 288; y 371° informe, Caso núm. 2987, párrafo 167.)

795. Los mecanismos de conciliación y mediación deben tener como único objetivo facilitar la negociación y no ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que, en la práctica, resulte imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda toda su eficacia.

(Véase 375° informe, Caso núm. 2794, párrafo 387.)

796. En los casos de conciliación obligatoria, sería deseable que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto.

(Véase 336° informe, Caso núm. 2369, párrafo 212; 338° informe, Caso núm. 2377, párrafo 403; 342° informe, Caso núm. 2420, párrafo 221; y 344° informe, Caso núm. 2458, párrafo 302.)

797. En los casos de conciliación obligatoria, es necesario que la decisión de iniciar el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos corresponda a un órgano independiente de las partes en conflicto.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2535, párrafo 351; y 368° informe, Caso núm. 2942, párrafo 188.)

798. El Comité ha insistido sobre el hecho de que, aun cuando la huelga pueda ser momentáneamente limitada por ley hasta que se agoten todos los medios existentes de negociación, conciliación y arbitraje, tal limitación debería ir acompañada de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 551; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 363; y 364° informe, Caso núm. 2827, párrafo 1123.)

799. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible, siempre que el preaviso sea razonable.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 552; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1257; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1246; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1542; y 376° informe, Caso núm. 2994, párrafo 1002.)

800. Un preaviso de cuarenta y ocho horas es un plazo razonable.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1246.)

801. El requisito de un preaviso de 20 días no atenta contra los principios de la libertad sindical en los servicios de interés social o público.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 553.)

802. La exigencia legal de un período de reflexión de 40 días antes de la declaración de una huelga en un servicio esencial, tiene la finalidad de otorgar a las partes un plazo de reflexión, no es contraria a los principios de la libertad sindical. Esta cláusula de temporización puede permitir a ambas partes entablar nuevas negociaciones y, eventualmente, llegar a un acuerdo sin tener que recurrir a la huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 554.)

803. La información solicitada respecto a un preaviso de huelga debería ser razonable, o interpretada de forma sensata, y tales interdicciones judiciales no deberían utilizarse de manera que, prácticamente, imposibiliten la legítima actividad sindical.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1542.)

804. El derecho del Ministerio de Asuntos de Administración Pública y Vivienda a determinar el momento y el lugar de la huelga podría dificultar excesivamente el ejercicio del derecho de huelga.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 850.)

805. En lo que se refiere a la mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, inclusive la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de

los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 555.)

806. La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 556; 357º informe, Caso núm. 2698, párrafo 225; y 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 850.)

807. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 557.)

808. El Comité pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 558.)

809. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 559.)

810. Un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 560.)

811. El Comité considera que subordinar la declaración de huelga al acuerdo de la mayoría de los afiliados en las federaciones y confederaciones y la del voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa en los demás supuestos pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

(Véase 214º informe, Caso núm. 1081, párrafo 266.)

812. El Comité ha considerado, conforme con los principios de la libertad sindical, que la decisión concerniente a la declaración de una huelga en las secciones locales de una organización sindical pueda ser adoptada por la asamblea general de las secciones locales, si el motivo de la huelga es de índole local, y que, en las organizaciones sindicales de grado superior, la decisión de la declaración de huelga puede ser adoptada por el comité de dirección de estas organizaciones por mayoría absoluta de votos de todos los miembros del comité.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 562.)

813. En un caso en el que la legislación nacional preveía que tanto una organización sindical mayoritaria como la mayoría absoluta del conjunto de los trabajadores de la empresa tienen a la vez la posibilidad de declarar una huelga, de poner fin a una huelga en curso, así como de solicitar que se nombre un Tribunal de Arbitramento, el Comité consideró que, en tales circunstancias, el voto mayoritario a favor de la finalización del movimiento de huelga y a favor del nombramiento de un Tribunal de Arbitramento no es contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase 380° informe, Caso núm. 3097, párrafo 324).

814. La obligación legal de proceder a una segunda votación si la huelga no se produjo en el plazo de los tres meses siguientes a la primera votación, no constituye una amenaza para la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 563.)

Limitación de la duración de la huelga

815. El Comité ha expresado su preocupación por la imposición de un límite en la duración de una huelga que, por su naturaleza de último recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores, no puede determinarse.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2994, párrafo 1002.)

El recurso al arbitraje obligatorio

816. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 564; 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1093; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 757, Caso núm. 2488, párrafo 1331; 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1149; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 713; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 340; 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 284; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 853; 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 468; 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 871; 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 241; y 378° informe, Caso núm. 3147, párrafo 570.)

817. El Comité recuerda también que el arbitraje obligatorio es aceptable en caso de crisis nacional aguda.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 871.)

818. En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 565; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 853.)

819. Resulta difícil conciliar un arbitraje impuesto por iniciativa de las autoridades con el derecho de huelga y el carácter voluntario de la negociación.

(Véanse 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1093; 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1149; y 378° informe, Caso núm. 3147, párrafo 570.)

820. Una disposición que permite que una de las partes del conflicto pueda, unilateralmente, solicitar la intervención de la autoridad del trabajo para que se aboque a la solución del mismo presenta un riesgo contra el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y es contraria al fomento de la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, paras. 566.)

821. Se menoscabaría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga.

(Véase Recopilación de 2006, paras. 566.)

822. El Comité consideró 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 568; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 757; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 713; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 340; 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 284; y 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 241.)

823. Para conseguir y conservar la confianza de las partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos.

(Véanse Recopilación de 2006, paras. 569 y 995.)

Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias

A. Crisis nacional aguda

824. La prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 570; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 284; y 371° informe, Caso núm. 3001, párrafo 211.)

825. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 571; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 757, Caso núm. 2506, párrafo 1079; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 713; y 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1078.)

B. Función pública

826. El reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 572.)

827. El Comité admitió que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 573; y 374° informe, Casos Núms. 2941 y 3026, párrafo 662.)

828. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 574; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1446; y 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 152.)

829. Una definición demasiado detallada del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores. La prohibición del derecho de huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 575; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1446; y 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 715.)

830. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) 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).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 576; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 751; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 578; 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 324; 348° informe, Caso núm. 2433, párrafo 48, Caso núm. 2519, párrafo 1141; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 421; 351° informe, Caso núm. 2355, párrafo 361, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 353° informe, Caso núm. 2631, párrafo 1357; 354° informe, Caso núm. 2649, párrafo 395; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 370; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 224; 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 767, Caso núm. 2723, párrafo 842; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 335, Caso núm. 2885, párrafo 384, Caso núm. 2929, párrafo 637, Caso núm. 2860, párrafo 1182; 370° informe, Caso núm. 2956, párrafo 142; 371° informe, Caso núm. 3001, párrafo 211, Caso núm. 2988, párrafo 851; 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 614; 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 213; 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 240; y 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 715.)

831. Los «empleados públicos» (que no actúan como órganos del poder público) de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas, disponer de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical e incluso disfrutar del derecho de huelga en la medida en que la interrupción de los servicios que prestan no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 577; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1254; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144; 350° informe, Caso núm. 2543, párrafo 728; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 605; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 614.)

832. Los funcionarios que trabajan en la administración de justicia y en el poder judicial son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, como la suspensión del ejercicio del derecho o incluso su prohibición.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 578; 344° informe, Caso núm. 2461, párrafo 313; 348° informe, Caso núm. 2088, párrafo 176; 353° informe, Caso núm. 2614, párrafo 398; 359° informe, Caso núm. 2776, párrafo 288; 371° informe, Caso núm. 2203, párrafo 534; y 374° informe, Caso núm. 3024, párrafo 556.)

833. La prohibición de la huelga a los trabajadores en el servicio de aduanas, que pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 579; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 947; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

834. Los trabajadores que ejercen tareas de administración, fiscalización y recaudación de tributos internos ejercen también funciones de autoridad en nombre del Estado.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 947.)

835. Las medidas adoptadas por un gobierno para obtener la intervención judicial a fin de poner término provisionalmente a una huelga en el sector público no constituyen una violación de los derechos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 580.)

C. Servicios esenciales

836. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 581; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 469; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1328; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1141; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 421; y 364° informe, Caso núm. 2907, párrafo 670.)

837. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 582; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1142; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2355, párrafo 361, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1114; y 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 469.)

838. El principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 583; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; y 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1142.)

839. No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho de huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 584; y 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 214.)

840. Pueden ser considerados como servicios esenciales:

el sector hospitalario

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; y 355° informe, Caso núm. 2659, párrafo 240);

los servicios de electricidad

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778);

los servicios de abastecimiento de agua

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 354° informe, Caso núm. 2649, párrafo 395; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778);

los servicios telefónicos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778);

la policía y las fuerzas armadas

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; y 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

los servicios de bomberos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; y 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336);

los servicios penitenciarios públicos o privados

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; y 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar
y la limpieza de los establecimientos escolares

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; y 360° informe, Caso núm. 2784, párrafo 243);

el control del tráfico aéreo

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 585; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 353° informe, Caso núm. 2631, párrafo 1357; 362° informe, Caso núm. 2785, párrafo 736, Caso núm. 2841, párrafo 1041; y 376° informe, Caso núm. 3079, párrafo 421).

841. El principio según el cual el control del tráfico aéreo puede considerarse como un servicio esencial se aplica a todas las huelgas, cualquiera que sea su forma –huelga de brazos caídos, trabajo a reglamento, ausencia por supuesta enfermedad, etc.– dado que éstas pueden ser tan peligrosas como una huelga tradicional para la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 586.)

842. No constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término:

la radio-televisión

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778);

los sectores del petróleo y las instalaciones petrolíferas

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 469, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1036; 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1082; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851; 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 469; y 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 253);

la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo

(Véase 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1041);

el sector del gas

(Véase 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

el llenado de bombonas de gas y su comercialización

(Véase 358° informe, Caso núm. 2727, párrafo 979);

los puertos (carga y descarga)

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 817, Caso núm. 2519, párrafo 1142, Caso núm. 2530, párrafo 1191; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 943; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851);

los bancos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1149; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778);

el Banco Central

(Véase 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144);

los servicios de seguros

(Véase 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1149);

los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587);

los grandes almacenes y los parques de atracciones

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

la metalurgia y el conjunto del sector minero

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

los transportes, en general, incluidos los servicios metropolitanos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1254; 342° informe, Caso núm. 2252, párrafo 155; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1071; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 817, Caso núm. 2519, párrafo 1144; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 767; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851);

los pilotos de líneas aéreas

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851);

la generación, transporte y distribución de combustibles

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1191; 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1036; 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1082; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851);

los servicios ferroviarios

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 614);

los transportes metropolitanos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1191; y 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 240);

los servicios de correos

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1336; y 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 335);

el servicio de recolección de basuras

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

las empresas frigoríficas

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

los servicios de hotelería

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587);

la construcción

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

la fabricación de automóviles

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 348° informe, Caso núm. 2530, párrafo 1191; y 363° informe, Caso núm. 2704, párrafo 399);

las plantaciones de té, café y coco

(Véase 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144);

la Casa de la Moneda

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024);

la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

el sector de la educación

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 587; 344° informe, Caso núm. 2364, párrafo 91; 346° informe, Caso núm. 2489, párrafo 463, Caso núm. 1865, párrafo 772; 348° informe, Caso núm. 2364, párrafo 122; 349° informe, Caso núm. 2562, párrafo 406, Caso núm. 2552, párrafo 422, Caso núm. 2489, párrafo 686; 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 639; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1057; 355° informe, Caso núm. 2657, párrafo 573; y 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 340);

empresas de embotellamiento de agua mineral

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 587);

la reparación de aviones

(Véase 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1024);

los servicios de ascensores

(Véase 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1093);

los servicios de exportación

(Véase 348° informe, Caso núm. 2519, párrafo 1144);

los servicios de seguridad privada, excepto los servicios penitenciarios

(Véase 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

los aeropuertos, excepto los servicios de control del tráfico aéreo

(Véase 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

las farmacias

(Véase 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

las panaderías

(Véase 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422);

la producción de cerveza

(Véase 364° informe, Caso núm. 2907, párrafo 670);

la industria del vidrio

(Véase 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 871).

843. Si bien el impacto que la declaración de un cierre patronal generalizado en el sector del gas y del petróleo podría tener en la evaluación de las posibles consecuencias de las acciones colectivas en la vida cotidiana, constituye sin duda una circunstancia nacional relevante que debe ser tomada en consideración por el Comité, es necesario, para que se justifique el recurso al arbitraje obligatorio, que dichos impactos vayan más allá de una mera obstaculización del comercio y de los intercambios y que pongan en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de toda o parte de la población.

(Véase 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 470.)

844. Sin 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 588; 346° informe, Caso núm. 2414, párrafo 18, Caso núm. 1865, párrafo 772; y 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 639.)

845. Los argumentos que se han esgrimido de que tradicionalmente los funcionarios públicos no gozan del derecho de huelga porque el Estado, en su calidad de empleador, tiene mayores obligaciones respecto de su protección, no han convencido al Comité de que debe cambiar de actitud con respecto al derecho de huelga del personal docente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 589; 348° informe, Caso núm. 2364, párrafo 122; y 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 639.)

846. Las posibles consecuencias a largo plazo de las huelgas en el sector de la enseñanza no justifican su prohibición.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 590; 348° informe, Caso núm. 2364, párrafo 122; y 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 340.)

847. El Comité consideró que en aquellos casos en que es admisible la imposición de servicios mínimos, como en el sector de la recolección de basuras, deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública.

(Véase 309° informe, Caso núm. 1916, párrafo 100.)

848. El hecho de vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 592; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 715; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 465; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 577, Caso núm. 2723, párrafo 778; 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 285; y 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 469.)

849. En los servicios esenciales algunas categorías de empleados, por ejemplo obreros (de los hospitales) y los jardineros no deberían verse privados del derecho de huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 593; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851; y 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 215.)

850. La exclusión de los asalariados del sector privado del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 594.)

851. Aunque siempre ha tenido en cuenta el hecho de que una interrupción prolongada de los servicios postales puede afectar a terceros totalmente ajenos a los conflictos que oponen a las partes interesadas, por ejemplo podría tener graves repercusiones en las empresas o afectar directamente a las personas (sobre todo a los beneficiarios de prestaciones de desempleo o de asistencia social y a las personas de edad que dependen de ellos para el pago de sus pensiones), el Comité ha considerado sin embargo que, en cualquier caso, y por lamentables que sean esas consecuencias, ello no justifica una restricción del derecho fundamental de libertad sindical, salvo si su gravedad es de tal magnitud que ponen en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

(Véanse 316° informe, Caso núm. 1985, párrafos 322-323; y 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 336.)

852. En un caso en que el convenio colectivo contenía la clasificación de ciertos servicios esenciales, el comité observó que, de manera general, la lista contenida en el convenio colectivo, que no se limitaba al sector minero y comprendía el suministro de servicios a la comunidad en su conjunto, correspondía a la noción de servicios esenciales. Aunque algunos servicios enumerados en el convenio, tales como los de saneamiento y transporte, iban más allá de los servicios esenciales en el sentido estricto del término, dichas limitaciones al derecho de huelga fueron consecuencia de un acuerdo libremente concertado entre las dos partes.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 325).

D. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales

853. Cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 595; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 578; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 421; 350° informe, Caso núm. 2543, párrafo 726; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 376; 367° informe, Caso núm. 2860, párrafo 1182; y 370° informe, Caso núm. 2956, párrafo 142.)

854. En caso de que hubiera de intervenir por motivos de seguridad, debería darse a las partes en el conflicto todas las oportunidades para negociar colectivamente, con la ayuda de mediadores independientes y de mecanismos y procedimientos concebidos con el objetivo primordial de promover la negociación colectiva.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1095.)

855. Partiendo de la premisa de que un acuerdo negociado, por muy insatisfactorio que sea, es preferible a una solución impuesta, las partes deberían conservar en todo momento la opción de regresar voluntariamente a la mesa de negociación, lo cual implica que cualquiera que sea el mecanismo de solución del conflicto que se adopte, debería ser posible suspender el proceso de arbitraje si las partes expresan el deseo de reanudar las negociaciones.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1095.)

856. En cuanto a la índole de las «garantías apropiadas» en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 596; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1256; 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1095; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 421; 350° informe, Caso núm. 2543, párrafo 726; 353° informe, Caso núm. 2631, párrafo 1357; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 376; 359° informe, Caso núm. 2383, párrafo 182; 367° informe, Caso núm. 2885, párrafo 384, Caso núm. 2929, párrafo 637; 370° informe, Caso núm. 2956, párrafo 142; y 371° informe, Caso núm. 2203, párrafo 534.)

857. El hecho de que las facultades presupuestarias estén reservadas a la autoridad legislativa, no debería tener por consecuencia impedir la aplicación de un laudo dictado por el tribunal de arbitraje obligatorio. Apartarse de esta práctica implicaría menoscabar la aplicación efectiva del principio según el cual, cuando se restringen o prohíben las huelgas de los trabajadores ocupados en servicios esenciales, tal restricción o prohibición debería ir acompañada de un mecanismo de conciliación y un procedimiento imparcial de arbitraje cuyos laudos sean en todos los casos obligatorios para ambas partes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 597; y 359° informe, Caso núm. 2383, párrafo 181.)

858. En caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 598; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1256; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 382; 359° informe, Caso núm. 2383, párrafo 183; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 341; y 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 286.)

859. El nombramiento por el ministro en último término de los cinco miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales pone en tela de juicio la independencia e imparcialidad de dicho Tribunal, así como la confianza de los interesados en tal sistema. Las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores deberían poder, respectivamente, elegir a los miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales que los representan.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 599.)

860. Los empleados privados del derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses; por ejemplo, negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 600; 355° informe, Caso núm. 2659, párrafo 241; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 854.)

861. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité precisó que esta recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino a la restricción de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 601.)

862. En lo que respecta a la exigencia de que las partes paguen los servicios de conciliación y de mediación/arbitraje, el Comité opina que, siempre que los costos sean razonables y que no se inhiba la capacidad de las partes, en particular, las que no cuentan con recursos financieros adecuados de hacer uso de esos servicios, esa disposición no sirve como base para considerar que hubo una violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 602.)

863. El Comité no se pronuncia acerca de la conveniencia de la conciliación con respecto a la mediación, ya que ambos son medios para ayudar a las partes a concluir voluntariamente un acuerdo. Tampoco se pronuncia con respecto a la conveniencia o no de establecer un sistema de conciliación y otro de arbitraje por separado o en cambio un sistema combinado de mediación/arbitraje, en la medida en que los miembros de los órganos encargados de esas funciones sean imparciales y sean percibidos como tales por los interesados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 603.)

Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones (servicio mínimo de seguridad)

864. Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 604.)

865. Con respecto a una legislación que obligaba a las organizaciones profesionales de todas las actividades a procurar que siga prestando sus servicios el personal necesario para la seguridad de las instalaciones y la prevención de accidentes, previéndose que las divergencias que puedan surgir con respecto a este personal deben ser zanjadas por el tribunal administrativo de arbitraje, el Comité consideró admisibles estas limitaciones del derecho de huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 605.)

Situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento

866. El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos 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, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 606; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 469, Caso núm. 2432, párrafo 1024; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1242; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1071; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 308; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 538, Caso núm. 2534, párrafo 558; 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1037; y 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1082.)

867. Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 607; 344° informe, caso núm. 2461, párrafo 313, caso núm. 2484, párrafo 1094; 348° informe, caso núm. 2433, párrafo 48; 349° informe, caso núm. 2545, párrafo 1153; 350° informe, caso núm. 2543, párrafo 727; 354° informe, caso núm. 2581, párrafo 1114; 356° informe, caso núm. 2654, párrafo 371; 362° informe, caso núm. 2741, párrafo 768, caso núm. 2841, párrafo 1041; 371° informe, caso núm. 2988, párrafo 851; 372° informe, caso núm. 3022, párrafo 614, y 377° informe, caso núm. 3107, párrafo 240.)

868. En caso de paralización de un servicio no esencial en el sentido estricto del término de un sector de muy alta importancia del país, se podía justificar la imposición de un servicio mínimo.

(Véanse 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1041; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 339; y 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 285.)

869. Sería deseable que, en casos de acciones de protesta que provoquen la paralización de un servicio que no es esencial en el sentido estricto del término, pero sí muy importante –como es el caso del sector del petróleo y el gas–, que las partes interesadas se pusiesen de acuerdo sobre los servicios mínimos necesarios para aliviar las consecuencias de una interrupción generalizada de la actividad en el sector del petróleo y del gas, preservando al mismo tiempo los principios del derecho de huelga y el carácter voluntario de la negociación colectiva. Por lo tanto el Comité recordó al Gobierno que se puede establecer un servicio mínimo en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar daños irreversibles.

(Véase 372° informe, Caso núm. 3038, párrafos 471 y 472.)

870. Deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 608; y 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1094.)

871. Es legítimo requerir un servicio mínimo en caso de una huelga cuya magnitud y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda, pero en este último caso las organizaciones sindicales deberían poder participar en su definición, junto con los empleadores y las autoridades públicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 609; y 349° informe, Caso núm. 2549, párrafo 368.)

872. La requisa de una parte de los trabajadores huelguistas en el sector del petróleo para garantizar las necesidades de abastecimiento de vehículos prioritarios podría relacionarse con el establecimiento provisional de un servicio mínimo para responder a un trastorno del orden público que podría tener un impacto en la vida, la salud o la seguridad de la población.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1038.)

873. Un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; para ser aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 610; 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1094; 349° informe, Caso núm. 2552, párrafo 422; 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1057; 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 308; 363° informe, Caso núm. 2854, párrafo 1039; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 851; y 372° informe, Caso núm. 3038, párrafo 471.)

874. El servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tiene como resultado que la huelga sea inoperante.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 309.)

875. Cuando sea necesario, deberían adoptarse las medidas convenientes para que las negociaciones sobre la definición y organización del servicio mínimo no se celebren durante un conflicto laboral, con el fin de que las partes puedan examinar dichas cuestiones de manera plenamente franca y objetiva.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 375.)

876. En principio, las negociaciones sobre los servicios mínimos deberían celebrarse 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1073; 349° informe, Caso núm. 2506, párrafo 124; y 362° informe, Caso núm. 2841, párrafo 1039.)

877. El Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que toda definición de los servicios mínimos que se tienen que asegurar durante la huelga sea el resultado de negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector marítimo, en el entendimiento de que tales negociaciones podrían desarrollarse, si no es posible antes del comienzo de un conflicto, por lo

menos entre la fecha de notificación de la huelga y su posible realización, sobre todo teniendo en cuenta la orden de movilización civil en vigor.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1076).

878. Si bien el Comité considera que, idealmente, los servicios mínimos que habrían de prestarse deberían ser negociados por las partes interesadas, de preferencia antes de la existencia de un conflicto, el Comité reconoce que el servicio mínimo que ha de prestarse en los casos en que su necesidad únicamente surja después de la declaración de huelga sólo pueden determinarse durante el conflicto.

(Véanse 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1152; y 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1094)

879. A falta de un acuerdo entre las partes a este respecto a nivel de la empresa, un órgano independiente podría establecerse para imponer un servicio mínimo suficiente para resolver las preocupaciones del Gobierno en cuanto a las consecuencias del conflicto, preservando al mismo tiempo el respeto de los principios del derecho de huelga y del carácter voluntario de la negociación colectiva.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1152.)

880. El Comité ha insistido en la importancia de que las disposiciones relativas a los servicios mínimos a aplicar en caso de huelga en un servicio esencial se determinen en forma clara, se apliquen estrictamente y sean conocidas a su debido tiempo por los interesados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 611; y 344° informe, Caso núm. 2461, párrafo 313.)

881. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 612; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1255; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1243; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1073; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 538, Caso núm. 2534, párrafo 559; 350° informe, Caso núm. 2543, párrafo 727; 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1059, Caso núm. 2581, párrafo 1114; 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 309, Caso núm. 2654, párrafo 372; y 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 768, Caso núm. 2841, ara. 1039 y Caso núm. 2838, párrafo 1076.)

882. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados deben poder participar en la determinación de los servicios mínimos que deberían garantizarse, y en caso de divergencia sobre el servicio a mantener, la legislación debería prever que la misma fuese resuelta por un órgano independiente y no por la autoridad administrativa.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 817, Caso núm. 2530, párrafo 1191; y 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 539 y Caso núm. 2534, párrafo 559.)

883. La determinación unilateral por parte del empleador de los servicios mínimos, tras el fracaso de la negociación, no está de conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier desacuerdo a este respecto debe ser resuelto por un órgano independiente que tenga la confianza de las partes interesadas.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2525, párrafo 188.)

884. Respecto al alegato relativo a la exigencia legal de un servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales, y cuya divergencia en cuanto al número y ocupación es resuelta por la autoridad del trabajo, en opinión del Comité, la legislación debería prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o el ministerio o empresa pública concernida.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 613; 349° informe, Caso núm. 2534, párrafo 559; 350° informe, Caso núm. 2543, párrafo 727; 355° informe, Caso núm. 2659, párrafo 241; 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 768; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 890.)

885. Un pronunciamiento definitivo y con completos elementos de apreciación sobre si el nivel de servicios mínimos fue o no el indispensable sólo puede realizarse por la autoridad judicial, toda vez que supone en particular un conocimiento en profundidad de la estructura y funcionamiento de las empresas y establecimientos concernidos y del impacto efectivo que tuvieron las acciones de huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 614; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 375; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 891.)

Ejemplos concretos en los que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento

886. 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 imponerse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 615; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1071; 349° informe, Caso núm. 2506, párrafo 124; y 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1076.)

887. En el sector marítimo, el servicio mínimo puede referirse al número de travesías diarias, en vez de al número de personal del buque.

(Véase 353° informe, Caso núm. 2506, párrafo 101.)

888. Los servicios que presta la Empresa Nacional de Puertos no constituyen servicios esenciales, si bien por tratarse de un servicio público importante podría preverse el mantenimiento de un servicio mínimo en caso de huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 616; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 817; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 943; y 363° informe, Caso núm. 2854, párrafo 1039.)

889. El respeto de la obligación de mantener un servicio mínimo de las actividades del metro para satisfacer las necesidades mínimas de la colectividad local no es contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 617; 344° informe, Caso núm. 2509, párrafo 1242; y 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 768.)

890. En relación con las huelgas de trabajadores de la empresa de subterráneos el establecimiento de servicios mínimos en caso de falta de acuerdo de las partes debería corresponder a un órgano independiente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 618; y 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 768.)

891. Es legítimo el establecimiento de un servicio mínimo en caso de huelga en el sector del transporte ferroviario.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 619; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 614.)

892. En vista de la situación especial de los servicios ferroviarios del país, una suspensión total y prolongada puede conducir a una situación de grave urgencia nacional que puede poner en peligro el bienestar de la población y, en determinadas circunstancias, justificar una intervención que estableciese un servicio mínimo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 620.)

893. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 621; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1254; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 755, Caso núm. 2506, párrafo 1071, Caso núm. 2488, párrafo 1332; 348° informe, Caso núm. 2540, párrafo 817, Caso núm. 2530, párrafo 1191; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 711; 362° informe, Caso núm. 2838, párrafo 1076; y 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 240.)

894. En los servicios de correos puede preverse el mantenimiento de un servicio mínimo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 622.)

895. 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 satisfagan las necesidades esenciales de los consumidores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 624; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 755; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 308; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 711; y 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1082.)

896. Si bien los servicios bancarios no son esenciales en el sentido estricto del término, el Comité considera que para evitar daños irreversibles, así como daños a terceras partes, a saber, los usuarios o consumidores que sufren los efectos económicos de los conflictos colectivos, la autoridad podría exigir el respeto de los procedimientos relativos a los servicios mínimos acordados por las partes en el convenio marco en lugar de imponer un arbitraje obligatorio.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1152.)

897. Teniendo en cuenta que el sector del petróleo es un servicio estratégico, de importancia trascendental para el desarrollo económico del país, cabe que se imponga un servicio mínimo.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 469.)

898. En casos de huelgas de larga duración en el sector de la educación pueden establecerse servicios mínimos en consulta plena con los interlocutores sociales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 625; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1057; 356° informe, Caso núm. 2696, párrafo 308; y 360° informe, Caso núm. 2784, párrafo 243 y Caso núm. 2803, párrafo 340.)

899. El Comité ha considerado que no es contrario a los principios de la libertad sindical el establecimiento de servicios mínimos en el sector de la educación.

(Véase 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1058)

900. La decisión adoptada por un Gobierno a los efectos de imponer un servicio mínimo en la División de Sanidad Animal ante el brote de una enfermedad altamente contagiosa, no viola los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 626.)

901. La falta persistente de un mantenimiento cualificado de los ascensores y de una prestación de servicios básicos podría acarrear un peligro para la salud y seguridad públicas.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2484, párrafo 1093.)

902. Teniendo en cuenta que los servicios prestados por el Instituto Nacional de Meteorología y Geofísica son esenciales para que el control del tráfico aéreo pueda ser efectuado en condiciones de seguridad, se trata de una institución en la cual se pueden establecer servicios mínimos cuando los trabajadores hayan decidido recurrir a la huelga.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2534, párrafo 558.)

903. En las circunstancias de un caso en relación con la determinación por el empleador de los servicios mínimos, el Comité estimó 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2525, párrafo 1240.)

904. Ciertos servicios, como la certificación de calderas y depósitos bajo presión, la certificación de investigadores privados y agentes de seguridad, la lavandería y los chóferes de una División « de Integración Comunitaria» que dependen de las autoridades públicas , no deberían ser declarados de forma unilateral como servicios «esenciales» en circunstancias en que deben mantenerse servicios mínimos.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 371.)

Incumplimiento de los servicios mínimos

905. Aunque la decisión final de suspender o cancelar la personería gremial de una organización de trabajadores corresponda a un órgano judicial independiente, tales medidas no deberían adoptarse en caso de incumplimiento de los servicios mínimos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 627.)

906. El Comité pidió a un Gobierno que garantice que sólo se recurra a la requisa civil en aquellos casos en que no se respeten los servicios mínimos establecidos de conformidad con los principios enunciados.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2534, párrafo 560.)

La declaración de ilegalidad de la huelga

907. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 628; 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 360; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 470; 346° informe, Caso núm. 2489, párrafo 464; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 309, Caso núm. 2356, párrafo 368; 349° informe, Caso núm. 2513, párrafo 329, Caso núm. 2489, párrafo 686; 351° informe, Caso núm. 2613, párrafo 1091; 353° informe, Caso núm. 2614, párrafo 401, Caso núm. 2650, párrafo 420, Caso núm. 2619, párrafo 575; 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1060; 355° informe, Caso núm. 2664, párrafo 1088; 357° informe, Caso núm. 2664, párrafo 811, Caso núm. 2697, párrafo 984; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 605; 360° informe, Caso núm. 2664, párrafo 954; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842, Caso núm. 2794, párrafo 1137; 363° informe, Caso núm. 2837, párrafo 310, Caso núm. 2867, párrafo 357; 364° informe, Caso núm. 2866, párrafo 873; 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778; 368° informe, Caso núm. 2867, párrafo 17; 370° informe, Caso núm. 2994, párrafo 735; 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 313, Caso núm. 3033, párrafo 763; y 374° informe, Caso núm. 3029, párrafo 109 y Caso núm. 3032, párrafo 416.)

908. El Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive propuestas de carácter legislativo si fuera necesario, para que la declaración de legalidad o ilegalidad de las huelgas no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente e imparcial.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3029, párrafo 109.)

909. La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente e imparcial.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3032, párrafo 392.)

910. Para pronunciar la ilegalidad de una huelga o cese de actividades, la autoridad judicial es la autoridad independiente por excelencia.

(Véanse 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 471; y 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 309 y Caso núm. 2356, párrafo 368.)

911. La decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 629; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 471; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 309; 362° informe, Caso núm. 2794, párrafo 1137; y 367° informe, Caso núm. 2860, párrafo 1182.)

912. No es compatible con la libertad sindical que el derecho de calificar una huelga como ilegal en la administración pública competa a los jefes de las instituciones públicas, ya que éstos son jueces y parte en el asunto.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 630; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 605; y 367° informe, Caso núm. 2860, párrafo 1182.)

913. Refiriéndose a una circular oficial referente a la ilegalidad de toda huelga en el sector público, el Comité consideró que asuntos como éste no deberían ser competencia de las autoridades administrativas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 631.)

La suspensión de una huelga

914. La suspensión de una huelga no debería corresponder al Gobierno, sino a un órgano independiente que cuente con la confianza de todas las partes interesadas.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 872.)

915. El Comité pidió al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se modifique la legislación a fin de que la decisión definitiva acerca de la conveniencia de suspender una huelga sea adoptada por un órgano independiente e imparcial.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 872.)

916. Una disposición que se permite al Gobierno suspender una huelga e imponer el arbitraje obligatorio por motivos de seguridad nacional o salud pública, no es en sí contraria a los principios de la libertad sindical siempre que se aplique de buena fe y con apego al significado habitual de los conceptos de «seguridad nacional» y «salud pública».

(Véase 374° informe, Caso núm. 3084, párrafo 871.)

Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización

917. Sólo debería recurrirse a la sustitución de huelguistas: *a)* en caso de huelga en un servicio esencial en el sentido estricto del término en el que la legislación prohíbe la huelga, y *b)* cuando se crea una situación de crisis nacional aguda.

(Véase 354° informe, Caso núm. 2587, párrafo 1061.)

918. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 632; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 966; 344° informe, Caso núm. 2465, párrafo 722; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 757; 349° informe, Caso núm. 2562, párrafo 406, Caso núm. 2548, párrafo 538; 350° informe, Caso núm. 2563, párrafo 230; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 574; 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 797, Caso núm. 2697, párrafo 983; 360° informe, Caso núm. 2770, párrafo 372; 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 650; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 893.)

919. Si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 633; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 966; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1448; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 711; 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 797; y 360° informe, Caso núm. 2770, párrafo 371.)

920. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 634; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 578; y 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1075.)

921. El uso de la fuerza armada y la movilización de huelguistas con el fin de acabar con una huelga de reivindicaciones profesionales, salvo en el caso de los servicios esenciales o en circunstancias de la más alta gravedad, constituyen una violación grave de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 635.)

922. La utilización de las fuerzas armadas o de otro grupo de personas para desempeñar funciones que han quedado abandonadas con motivo de un conflicto laboral sólo podrá justificarse, si la huelga es además legal, por la necesidad de asegurar el funcionamiento de servicios o de industrias cuya paralización crease una situación de crisis aguda.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 636; y 360° informe, Caso núm. 2770, párrafo 372.)

923. Aun reconociendo que la suspensión del funcionamiento de servicios o empresas tales como las empresas de transportes, ferrocarriles y del sector petrolífero, podría conducir a una perturbación de la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que la suspensión de dichos servicios o empresas conduzca necesariamente a una crisis nacional aguda. El Comité estimó, en consecuencia, que la movilización de los trabajadores adoptada en ocasión de conflictos en esos servicios restringía el derecho de huelga de éstos como medio de defensa de sus intereses profesionales y económicos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 637.)

924. La movilización de trabajadores de la industria siderúrgica, la amenaza de despedir a los piquetes de huelga y el reclutamiento de trabajadores con salarios más bajos y prohibiéndoles la sindicalización con el fin de romper huelgas legítimas y pacíficas en servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término no son conformes con el respeto de la libertad sindical.

(Véase 236° informe, Caso núm. 1270, párrafo 620.)

925. El Comité admite la contratación de no huelguistas en caso de servicios esenciales como el servicio de salud.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 893.)

926. Cuando un servicio público esencial, como el servicio telefónico, se ve interrumpido por una huelga ilegal, el gobierno puede verse obligado, en aras del interés general, a asumir la responsabilidad de su funcionamiento y para ello recurrir a las fuerzas armadas o a otro grupo de personas para que desempeñen las funciones abandonadas, así como a adoptar las medidas destinadas a permitir a estas últimas personas el ingreso en los locales en que deben ejercer tales funciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 639.)

Injerencia de las autoridades durante la huelga

927. La mera posibilidad de intervención del Ministerio 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1330.)

928. En un caso en que el gobierno había ordenado la realización de una consulta del personal de una empresa afectada por una huelga para decidir si la huelga debía continuar o cesar, habiéndose confiado la organización de la votación a un organismo de carácter permanente e independiente y habiendo gozado los trabajadores de la garantía del voto secreto, el Comité insistió sobre la conveniencia de consultar a las organizaciones representativas a fin de asegurar que el ejercicio del derecho de huelga no sea afectado en la práctica por influencia o presión de las autoridades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 640.)

929. La intervención del ejército en los conflictos laborales no favorece el clima exento de violencia, presiones y amenazas esencial para el ejercicio de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 641.)

Intervención de la policía durante la huelga

930. El Comité resolvió desestimar denuncias relativas a la intervención de fuerzas de seguridad cuando los hechos demostraban que la intervención se había limitado al mantenimiento del orden público, no significando una limitación al legítimo ejercicio del derecho de huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 642.)

931. El recurso a la policía para romper una huelga constituye una violación de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 643; y 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 841.)

932. Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se produce un movimiento de huelga, si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 644; 340° informe, Caso núm. 2416, párrafo 1024; 349° informe, Caso núm. 2564, párrafo 611; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1332; 362° informe, Caso núm. 2832, párrafo 1333; y 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 227.)

933. Si bien los trabajadores y sus organizaciones tienen la obligación de respetar la ley del país, la intervención de las fuerzas de seguridad en situaciones de huelga debe limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 645; 356° informe, Caso núm. 2478, párrafo 956; y 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 227.)

934. Si bien los trabajadores y sus organizaciones están obligados a respetar la legalidad, la intervención de las fuerzas de policía para hacer ejecutar una decisión judicial que afecta a los huelguistas, debería, por su parte, respetar las garantías elementales aplicables a todo sistema respetuoso de las libertades públicas fundamentales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 646; y 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 697.)

935. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 647; 340° informe, Caso núm. 2416, paras. 1024 y 1025; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 966; 349° informe, Caso núm. 2564, párrafo 611; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1169; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 841, Caso núm. 2745, párrafo 1073; 363° informe, Caso núm. 2792, párrafo 375; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1001; 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 679; y 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494 y Caso núm. 3011, párrafo 650.)

Piquetes de huelga

936. Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 648; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1544; 356° informe, Caso núm. 2488, párrafo 148, Caso núm. 2652, párrafo 1216; 363° informe, Caso núm. 2792, párrafo 374; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 894.)

937. La prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 649; 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 171; 356° informe, Caso núm. 2488, párrafo 148, Caso núm. 2652, párrafo 1216; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 894.)

938. El Comité consideró legítima una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 650; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1544; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 694; y 376° informe, Caso núm. 3096, párrafo 894.)

939. El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 651; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1026; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 682; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 716; 354° informe, Caso núm. 2668, párrafo 676; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 666; 363° informe, Caso núm. 2867, párrafo 351, Caso núm. 2792, párrafo 374; y 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 152.)

940. El ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 652; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 540; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 682; y 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 716.)

941. Las restricciones legales que exigen que los piquetes de huelga se coloquen exclusivamente cerca de una empresa no menoscaban los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 653.)

Deducción de salario

942. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 654; 344° informe, Caso núm. 2464, párrafo 330, Caso núm. 2467, párrafo 579; 353° informe, Caso núm. 2614, párrafo 397, Caso núm. 2650, párrafo 421; 355° informe, Caso núm. 2657, párrafo 573; 358° informe, Caso núm. 2302, párrafo 18; 359° informe, Caso núm. 2725, párrafo 261; 362° informe, Caso núm. 2788, párrafo 252, Caso núm. 2795, párrafo 326, Caso núm. 2741, párrafo 773, Caso núm. 2794, párrafo 1138; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 110, Caso núm. 2867, párrafo 356; 364° informe, Caso núm. 2847, párrafo 104; 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 230, Caso núm. 2885, párrafo 385, Caso núm. 2904, párrafo 418, Caso núm. 2929, párrafo 639; 371° informe, Caso núm. 3001, párrafo 210; 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 430; 374° informe, Caso núm. 3029, párrafo 110, Caso núm. 3024, párrafo 558; 376° informe, Caso núm. 3101, párrafo 859, Caso núm. 3096, párrafo 892; y 378° informe, Caso núm. 2897, párrafo 242.)

943. La imposición de sanciones adicionales, como las deducciones salariales superiores al monto correspondiente a los días de huelga, constituye en este caso una sanción por ejercer una huelga legítima.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 773.)

944. En caso en que las deducciones salariales fueron superiores al monto correspondiente a la duración de la huelga, el Comité señaló que el hecho de imponer sanciones por actos de huelga, no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 655; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 579; y 378° informe, Caso núm. 2897, párrafo 242.)

945. No pagar los días trabajados por los docentes en reemplazo de esos mismos días de paro, en particular cuando ello resulta de un acuerdo con los consejos directivos de las instituciones educativas, podría constituir una sanción excesiva que no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2657, párrafo 574.)

946. Si las deducciones salariales se aplican únicamente a los afiliados de un sindicato, y dado que todos los sindicatos llamaron a la huelga, esta situación constituiría, de hecho, un trato discriminatorio hacia el sindicato en cuestión, puesto que vulneraría los principios de la libertad sindical.

(Véanse 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 430; y 374° informe, Caso núm. 3024, párrafo 558.)

947. En cuanto a los alegatos según los cuales las deducciones salariales se iban a aplicar o se amenazaba con que se iban a aplicar sólo a los trabajadores afiliados a la organización sindical y no a los demás huelguistas, el Comité subraya que esta manera de proceder plantea problemas en relación con los principios de la libertad sindical.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2847, párrafo 104.)

948. La imposición al empleador del pago de salarios correspondiente a los días de huelga cuando se declara que ésta es «imputable» al empleador, además de poder alterar el equilibrio de las relaciones laborales y ser demasiado gravosa para el empleador, plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical en la medida en que dicho pago no debería ser prohibido ni tampoco obligatorio y por ello debería ser un tema a resolver por las partes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 656.)

949. La no contestación a un pliego de peticiones puede ser considerada como una práctica desleal contraria al principio de buena fe en la negociación colectiva que puede acarrear ciertas sanciones que prevea la legislación pero sin que lleguen a la obligación legal del empleador de pagar los días de huelga que es una cuestión que debería dejarse a las partes concernidas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 657.)

950. La deducción salarial por los días de huelga sólo debería aplicarse a los trabajadores que participan en una huelga o acción de protesta.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2867, párrafo 356.)

Sanciones

A. En caso de huelga legítima

951. La imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 658; y 362° informe, Caso núm. 2794, párrafo 1138 y Caso núm. 2797, párrafo 1454.)

952. El cierre de locales sindicales a raíz de una huelga legítima vulnera los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 659.)

953. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 660; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 966; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1532; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 961; 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 640; 355° informe, Caso núm. 2664, párrafo 1089; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 608; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 680; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 840; 362° informe, Caso núm. 2794, párrafo 1138; 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 227; 368° informe, Caso núm. 2972, párrafo 824; 370° informe, Caso núm. 2994, párrafo 735; 372° informe, Caso núm. 3004, párrafo 573; 374° informe, Caso núm. 3030, párrafo 536; y 376° informe, Caso núm. 2994, párrafo 1002.)

954. No deben imponerse sanciones penales a ningún trabajador por participar en una huelga pacífica.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 217.)

955. Las sanciones penales sólo se deberían imponer si, en el marco de una huelga, se cometen actos de violencia contra las personas y la propiedad o cualquier otra violación grave de la ley penal ordinaria, y todo ello, de conformidad con las leyes y reglamentos que sancionan tales actos.

(Véase 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 716.)

956. Las disposiciones legislativas que imponen sanciones relacionadas con una amenaza de huelga son contrarias a la libertad de expresión y a los principios de la libertad sindical.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 217.)

957. El despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 661; 340° informe, Caso núm. 2419, párrafo 1293; 342° informe, Caso núm. 2450, párrafo 428; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 966; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 681; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 662; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 636; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 680; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 842; 362° informe, Caso núm. 2797, párrafo 1454; y 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494.)

958. Cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 662; 355° informe, Caso núm. 2664, párrafo 1089; 357° informe, Caso núm. 2664, párrafo 812; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 606; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 842; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1370, Caso núm. 2797, párrafo 1454; 368° informe, Caso núm. 2972, párrafo 824; y 374° informe, Caso núm. 3030, párrafo 536; 380° informe, Caso núm. 3121, párrafo 140.)

959. El respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despidan o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa. A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma. Lógicamente, debería ser irrelevante igualmente que el despido se produzca con anterioridad a la huelga si la finalidad del mismo es impedir o sancionar el ejercicio del derecho de huelga.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 663; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1370; y 371° informe, Caso núm. 2937, párrafo 653.)

960. El Comité no consideró equitativas una serie de reglas jurídicas que: *a)* parecen tratar virtualmente toda acción colectiva directa como una violación de contrato por parte de quienes participan en ella; *b)* exponen a todo sindicato o funcionario sindical que insta a tales violaciones de contrato a demandas de daños y perjuicios por toda pérdida en que incurra el empleador como consecuencia de sus acciones; *c)* permite a un empleador que se encuentra ante tales medidas obtener una intimación para impedir el comienzo (o la continuación) de la conducta ilícita. El efecto acumulativo de estas disposiciones parece privar a los trabajadores de la capacidad de declararse legítimamente en huelga para promover y defender sus intereses profesionales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 664.)

961. El anuncio por parte del gobierno de la obligación de trabajar más allá de la duración normal de trabajo para paliar los efectos de la huelga podría por sí misma influir indebidamente en el desarrollo de la huelga.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 665.)

962. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 666; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 477; 344° informe, Caso núm. 2380, párrafo 197; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1331; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 311; 353° informe, Caso núm. 2380, párrafo 269, Caso núm. 2619, párrafo 576; 357° informe, Caso núm. 2702, párrafo 162; 362° informe, Caso núm. 2794, párrafo 1138; 365° informe, Caso núm. 2902, párrafo 1121; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 615 y Caso núm. 3011, párrafo 647.)

963. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 325.)

964. No debería privarse a los trabajadores despedidos por motivo de su participación en una huelga de las prestaciones de jubilación devengadas legítimamente por los años trabajados en la empresa.

(Véase 360° informe, Caso núm. 1914, párrafo 104.)

B. En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga

965. Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 667; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 959; 344° informe, Caso núm. 2465, párrafo 718, Caso núm. 2486, párrafo 1208; 348° informe, Caso núm. 2472, párrafo 936; 349° informe, Caso núm. 2548, párrafo 540; 354° informe, Caso núm. 2668, párrafo 676; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 666; 356° informe, Caso núm. 2478, párrafo 956; 358° informe, Caso núm. 2742, párrafo 279; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 840; 362° informe, Caso núm. 2710, párrafo 464, Caso núm. 2832, párrafo 1333; 368° informe, Caso núm. 2912, párrafo 227; 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 314; y 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 252, Caso núm. 3032, párrafo 413 y Caso núm. 3030, párrafo 536.)

966. No deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 668; 340° informe, Caso núm. 2415, párrafo 1259; 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 959; 346° informe, Caso núm. 2525, párrafo 1242; 348° informe, Caso núm. 2472, párrafo 936; 351° informe, Caso núm. 2616, párrafo 1012; 355° informe, Caso núm. 2659, párrafo 242; 356° informe, Caso núm. 2488, párrafo 146; 358° informe, Caso núm. 2616, párrafo 66; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 465; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 577, Caso núm. 2723, párrafo 778; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 616.)

967. Considerando que ciertas medidas temporales que habían sido tomadas por las autoridades con motivo de una huelga efectuada en un servicio esencial (prohibición de las actividades del sindicato, cese del descuento de las cuotas sindicales, etc.) eran contrarias a las garantías previstas en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el Comité señaló a la atención del gobierno que las medidas tomadas por las autoridades para asegurar la prestación de los servicios esenciales deben guardar proporcionalidad con el fin perseguido sin incurrir en excesos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 669.)

968. Las multas que equivalen a un monto máximo de 500 o 1.000 salarios mínimos por día de huelga abusiva son susceptibles de tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas, y más aún cuando la cancelación de la multa se halla subordinada a la no realización de una nueva huelga que sea considerada abusiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 670; y 372° informe, Caso núm. 3022, párrafo 616.)

969. El Comité espera firmemente que las multas que pudieran ser impuestas a los sindicatos por convocar huelgas ilegales no ascenderán a un monto que pueda provocar la disolución del sindicato o tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales legítimas, y confía en que el Gobierno se esforzará por resolver dichas situaciones a través de un diálogo social genuino y franco.

(Véase 372° informe, Caso núm. 3011, párrafo 649.)

C. En caso de huelgas pacíficas

970. Las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 671; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 894; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 728; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 669; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1172; 360° informe, Caso núm. 2747, párrafo 840; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 395; 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1083; 367° informe, Caso núm. 2938, párrafo 227; 368° informe, Caso núm. 2912, párrafo 227; 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494; y 378° informe, Casos núms. 3110 y 3123, párrafo 625.)

971. Nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 672; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 894; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 962; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 715; 358° informe, Caso núm. 2742, párrafo 279; 362° informe, Caso núm. 2788, párrafo 254, Caso núm. 2812, párrafo 395, Caso núm. 2741, párrafo 772; 363° informe, Caso núm. 2854, párrafo 1042; 364° informe, Caso núm. 2727, párrafo 1083; y 374° informe, Caso núm. 3029, párrafo 111.)

972. Las sanciones penales sólo son posibles si durante la huelga se cometen actos de violencia contra las personas o contra los bienes u otras infracciones de derecho común previstas en disposiciones legales que sancionan tales actos.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2742, párrafo 279.)

973. El ejercicio pacífico (huelga y manifestación) de los derechos sindicales por los trabajadores no debería llevar a detenciones y a relegaciones (deportación).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 673; 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 640; y 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494.)

974. Al tiempo que subraya la importancia de que las actividades sindicales legítimas se desarrollen de manera pacífica, el Comité reitera su declaración de que la penalización de las relaciones laborales no propicia que estas relaciones sean armoniosas y pacíficas.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 669.)

D. Sanciones en masa

975. Las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 674; 371° informe, Caso núm. 2928, párrafo 314; 372° informe, Caso núm. 3008, párrafo 244, Caso núm. 3018, párrafo 494; y 374° informe, Caso núm. 3032, párrafo 416.)

Discriminación en favor de los no huelguistas

976. En relación con medidas de compensar a los trabajadores que no participaron en la huelga con una bonificación, el Comité consideró que tales prácticas discriminatorias constituyen un obstáculo importante al derecho de los sindicatos de organizar sus actividades.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 675; y 367º informe, Caso núm. 2977, párrafo 861.)

Cierre de empresas en caso de huelga

977. El cierre de la empresa, previsto en la legislación en caso de huelga, atenta contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignora las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 676.)

978. El ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.

(Véase 356º informe, Caso núm. 2699, párrafo 1391.)

Principios generales

979. En virtud del Convenio núm. 87, las organizaciones de trabajadores sólo pueden disolverse de manera voluntaria o por vía judicial.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2684, párrafo 564.)

980. En los casos que entrañan la disolución o la suspensión de las organizaciones sindicales de un país, el Comité se ha declarado profundamente convencido de que no es posible hallar la solución de los problemas económicos y sociales porque atraviesa un país aislando las organizaciones sindicales y suspendiendo sus actividades. Muy por el contrario, sólo el desarrollo de organizaciones sindicales libres e independientes y la negociación con ellas pueden permitir al gobierno en cuestión afrontar los problemas y resolverlos en la forma más favorable posible para los intereses de los trabajadores y de la nación.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 677.)

981. El Comité ha estimado que, en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la disolución de su sindicato, parecería preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 678.)

Disolución voluntaria

982. Cuando la disolución de una organización sindical ha sido decidida voluntariamente por un congreso regularmente convocado por todos los trabajadores interesados, el Comité ha considerado que dicha disolución – o las consecuencias de ella derivadas – no puede conceptuarse como un atentado a los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 679; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1578.)

Disolución por número insuficiente de afiliados

983. La disposición de una ley según la cual un sindicato deba ser disuelto cuando sus efectivos descendan a menos de 20 o de 40 miembros, según se trate de un sindicato de empresa o de un sindicato profesional, no puede ser considerado de por sí una violación del ejercicio de los derechos sindicales, siempre que la disolución vaya acompañada de las garantías legales necesarias para impedir toda posibilidad de abuso en la interpretación de tal disposición: a saber, el derecho de recurrir ante un tribunal de justicia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 680.)

984. En un caso en que la ley nacional exigía por lo menos 20 personas para que pudiera constituirse un sindicato y en que un tribunal había pronunciado la disolución de un sindicato de trabajadores de la homeopatía debido al número insuficiente de adhesiones de personas habilitadas por ley a ejercer la profesión, el Comité consideró que la medida de disolución no parecía haber constituido una violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 681.)

985. En un caso en el que concluyó que la disminución del número de afiliados al sindicato, hasta el punto de no alcanzar el mínimo legal de 25, fue consecuencia de despidos antisindicales o de amenazas, el Comité pidió que si se verifica que tales despidos tuvieron carácter antisindical y que las renunciaciones de dirigentes sindicales a su afiliación sindical fueron resultado de presiones o amenazas del empleador, se imponga las sanciones previstas en la legislación, se reintegre en sus puestos de trabajo a los trabajadores despedidos y se permita la reconstitución del sindicato disuelto.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 682.)

Disolución y suspensión por vía administrativa

986. Las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 683; 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 624; 350° informe, Caso núm. 2567, párrafo 1158; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)

987. La disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 684.)

Cancelación del registro o anulación de la personalidad jurídica

988. El Comité ha señalado que la cancelación o exclusión del registro de una organización por el registrador de sindicatos equivale a su suspensión o disolución por vía administrativa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 685; y 348° informe, Caso núm. 2520, párrafo 1031.)

989. La cancelación del registro –que de hecho implica la suspensión de sus actividades– por vía administrativa de una organización sindical como consecuencia de un conflicto interno viola gravemente los principios de la libertad sindical y concretamente el artículo 4 del Convenio núm. 87 que dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa.

(Véase Recopilación 2006, párrafo 686.)

990. La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 687; 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 366; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)

991. Las medidas de cancelación del registro, aunque se justifiquen, no deberían excluir la posibilidad de que un sindicato solicite su registro en el momento en que se restablezca una situación de normalidad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 688.)

992. Una legislación por la que el ministro o las autoridades administrativas puede, a su total discreción y sin derecho de apelación ante los tribunales, ordenar la anulación del registro de un sindicato, es contraria a los principios de libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 689; 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 366; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

Disolución en el marco de funciones legislativas

993. La disolución pronunciada por el poder ejecutivo en virtud de una ley de plenos poderes o en ejercicio de funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa, que sólo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considera esencial.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 690.)

994. Observando que en virtud de una disposición legal se anulaba el registro de sindicatos existentes, el Comité estimó esencial que la disolución de organizaciones de trabajadores o de empleadores sea pronunciada por las autoridades judiciales, quienes únicamente pueden garantizar el derecho de defensa. Este principio, hace observar el Comité, es igualmente aplicable cuando las medidas de disolución se toman en una situación de emergencia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 691.)

Motivos de disolución

995. Privar a múltiples trabajadores de sus organizaciones sindicales, por haberse fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales, constituye una clara violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 692; y 344° informe, Caso núm. 2169, párrafo 139.)

996. Si se hubiera puesto de manifiesto que algunos miembros de los sindicatos habían cometido excesos que desbordaban del marco de la actividad sindical normal, hubieran podido entablarse acciones con arreglo a los términos de disposiciones precisas de la ley y según el procedimiento judicial normal, sin por eso acarrear la suspensión y luego la disolución de todo movimiento sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 693.)

997. En un caso en que la personalidad gremial fue retirada a una organización sindical, en parte por irregularidades en la gestión financiera, el Comité consideró que si las autoridades habían comprobado irregularidades que habrían podido perjudicar al patrimonio social, éstas deberían haber procesado judicialmente, basándose en estas irregularidades, a las personas responsables, en lugar de adoptar una medida que equivale a privar al sindicato de toda posibilidad de acción.

(Véase 151° informe, Caso núm. 809, párrafo 195.)

998. Las exigencias del desarrollo no deberían justificar el mantener todo el movimiento sindical de un país en una situación irregular desde el punto de vista legal y de esta manera impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales y a las organizaciones desarrollar normalmente sus actividades. Un desarrollo económico y social equilibrado requiere la existencia de organizaciones fuertes e independientes que puedan participar en dicho desarrollo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 695.)

999. Ante las consecuencias extremadamente graves que implica la disolución de un sindicato para la representación de los trabajadores en el ámbito laboral, el Comité considera que dichas circunstancias no pueden justificar en modo alguno la disolución de una federación completa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 696.)

1000. El Comité recuerda que la disolución de un sindicato es una medida extrema y que el recurso a ella sobre la base de que un piquete resulta en la perturbación de un acontecimiento público, en el cese temporal de las actividades de una organización o en la interrupción de los transportes no está evidentemente de conformidad con los principios de libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 697.)

1001. Dadas las graves consecuencias que entraña la cancelación del registro del sindicato para la representación de los trabajadores, el Comité consideró que la utilización del nombre de la empresa en la denominación del sindicato no debería merecer la cancelación del registro del mismo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 698.)

Intervención de las autoridades judiciales

1002. El Comité considera que la disolución de organizaciones sindicales es una medida que sólo debería producirse en casos de extrema gravedad. Tales disoluciones sólo deberían producirse como consecuencia de una decisión judicial a fin de garantizar plenamente los derechos de la defensa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 699; 348° informe, Caso núm. 2520, párrafo 1031; y 376° informe, Caso núm. 3113, párrafo 990.)

1003. Las medidas de suspensión de la personalidad jurídica de organizaciones sindicales implican graves restricciones de los derechos sindicales, y para cuestiones de esta naturaleza los derechos de la defensa sólo pueden estar plenamente garantizados mediante un procedimiento judicial ordinario.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 700; y 367° informe, Caso núm. 2896, párrafo 684.)

1004. Toda medida de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa, cuando se adopte en una situación de emergencia, ha de acompañarse de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interposición de recurso ante los tribunales contra dicha suspensión o disolución.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 701.)

1005. Incluso si en ciertas circunstancias pueden justificarse medidas tendientes a retirar la personalidad gremial y a bloquear los fondos sindicales, para evitar todo riesgo de arbitrariedad dichas medidas deberían adoptarse por vía judicial y no administrativa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 702; y 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 463.)

1006. Para una adecuada aplicación del principio según el cual una organización profesional no debe estar sujeta a suspensión o disolución por vía administrativa, no es suficiente que la legislación conceda un derecho de apelación contra dichas decisiones administrativas, sino que los efectos de las mismas no deben comenzar antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o una vez confirmadas tales decisiones por la autoridad judicial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 703; y 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 463.)

1007. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 704; y 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1531.)

1008. Los jueces deben poder conocer a 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 705; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1531; y 367° informe, Caso núm. 2909, párrafo 696.)

Destino de los bienes de organizaciones disueltas

A. Principios generales

1009. El Comité ha aceptado el criterio de que, de efectuarse la disolución de una organización, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase como organización sucesora aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 706; y 358° informe, Caso núm. 2733, párrafo 151.)

1010. Cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 707; 358° informe, caso núm. 2733, párrafo 151, y 360° informe, caso núm. 2777, párrafo 778.)

B. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical

1011. En cuanto a la cuestión de la repartición de los bienes sindicales entre diferentes organizaciones sindicales, como consecuencia del paso de una situación de monopolio sindical a una situación de pluralismo sindical, el Comité ha puesto de relieve la importancia que atribuye al principio según el cual la devolución del patrimonio sindical (incluidos los edificios) o, en la hipótesis de que locales sindicales los ponga a disposición el Estado, la redistribución de estos bienes debe tener por objetivo garantizar en un pie de igualdad al conjunto de los sindicatos la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia. Sería deseable que el gobierno y la totalidad de las organizaciones sindicales interesadas hagan lo posible por alcanzar, a la mayor brevedad posible, un acuerdo definitivo que permita zanjar el destino del patrimonio de la antigua organización sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 708; 342° informe, Caso núm. 2453, párrafo 714; y 358° informe, Caso núm. 2733, párrafo 151.)

1012. Al examinar un caso relativo al destino del patrimonio de las organizaciones sindicales de un país ex comunista en proceso de democratización, el Comité invitó al gobierno y al conjunto de las organizaciones sindicales interesadas a buscar, a la mayor brevedad, una fórmula que resuelva la cuestión de la asignación de los fondos a que se refiere, de manera que el gobierno pueda recuperar los bienes que corresponden al cumplimiento de las funciones que asume ahora, por una parte, y, por otra, que se garantice en pie de igualdad, al conjunto de las organizaciones sindicales, la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con toda independencia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 709.)

1013. La mejor manera de resolver la cuestión de la devolución de los bienes de los sindicatos de un antiguo país comunista es mediante un acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos interesados.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2890, párrafo 1056.)

Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores

Constitución de federaciones y confederaciones

1014. El principio enunciado en el artículo 2 del Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, implica para las organizaciones mismas el derecho de constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 710; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 583; 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1577; 362° informe, Caso núm. 2842, párrafo 419; y 367° informe, Caso núm. 2949, párrafo 1217.)

1015. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho de constituir y de afiliarse a federaciones y confederaciones que estimen convenientes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 711; y 367° informe, Caso núm. 2949, párrafo 1217.)

1016. Una disposición por la cual el ministro, a su arbitrio, pueda aprobar o rechazar la constitución de una federación general, no está en conformidad con los principios de libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 712.)

1017. La cuestión de saber si se plantea la necesidad de constituir federaciones y confederaciones incumbe solamente a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores, después de que su derecho a constituir las haya sido legalmente reconocido.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 713; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1577.)

1018. El Comité recuerda que el requisito de un número mínimo excesivamente elevado de sindicatos para establecer una organización de rango superior está en contradicción con el artículo 5 del Convenio núm. 87 y con los principios de libertad sindical.

(Véase 330° informe, Caso núm. 2229, párrafo 945.)

1019. Una legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en que pudieran unirse los sindicatos o federaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, o a nivel nacional, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio núm. 87 y los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 714; 364º informe, Caso núm. 2882, párrafo 300.)

1020. Es incompatible con el artículo 5 del Convenio núm. 87 el hecho de que pueda existir sólo una confederación en un país y que el derecho a constituir federaciones quede necesariamente limitado a las federaciones que puedan ser constituidas por los sindicatos enumerados en la ley y por los nuevos sindicatos que pudieran ser registrados con el consentimiento del ministro.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 715.)

1021. El Comité considera importante el derecho de constituir federaciones que agrupen a sindicatos de trabajadores de distintas profesiones y ramas de la industria. A este respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado, en relación con una disposición legal que prohíbe a las organizaciones de funcionarios públicos afiliarse a organizaciones o centrales de trabajadores industriales o agrícolas, que esta prohibición parece difícilmente conciliable con el artículo 5 del Convenio. Indicaba además que, si bien la legislación prevé que las organizaciones de funcionarios podrán fusionarse entre sí y que tal federación será la única reconocida por el Estado, esta disposición no parece compatible con el artículo 6 del Convenio que, para la creación de las federaciones y confederaciones y la afiliación a estas organizaciones superiores, se refiere al artículo 2 del Convenio. En efecto, en virtud de estas disposiciones, las organizaciones sindicales, «sin autorización previa», tienen el derecho de constituir las federaciones o confederaciones «que estimen convenientes» y de afiliarse a ellas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 716.)

1022. Una disposición que prohíba la federación de sindicatos de distintos departamentos constituye una restricción del derecho de las organizaciones de trabajadores de constituir federaciones y confederaciones, derecho reconocido por el artículo 5 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 717.)

1023. Las condiciones exigidas por la legislación para la constitución de federaciones, por las que se establece, en particular, la obligación de los sindicatos fundadores que tengan su base en estados diferentes, de obtener del ministerio una autorización previa, que puede ser negada, están en contradicción con los principios generalmente admitidos en materia de libertad sindical en cuanto al derecho de las organizaciones sindicales de constituir las federaciones que estimen convenientes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 718.)

1024. El Comité recuerda que toda legislación que impida la constitución de federaciones y confederaciones en las que sindicatos o federaciones de diferentes actividades puedan unirse en una misma localidad o región, o a nivel nacional, está en contradicción con los principios de la libertad sindical.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2882, párrafo 300.)

1025. Los derechos preferenciales concedidos a los sindicatos más representativos no deberían comprender el derecho exclusivo de constituir federaciones y adherirse a las mismas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 721.)

Afiliación a federaciones y confederaciones

1026. Toda organización de trabajadores debe tener el derecho a ingresar en la federación o confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas. Incumbe a estas últimas decidir si aceptan o no la afiliación de la organización interesada, de conformidad con sus propios reglamentos y estatutos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 722; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 987; 359° informe, Caso núm. 2602, párrafo 365; 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 461; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 578; 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 857; y 374° informe, Caso núm. 3015, párrafo 182.)

1027. En un caso en que el gobierno había impuesto a una confederación la afiliación nuevas organizaciones, el Comité consideró que tales acciones pueden dar lugar a que las autoridades, al intervenir directamente en la composición de los mandantes de una organización dada, influyan en los resultados de las elecciones o en las actividades de esa organización sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 723.)

1028. Todos los trabajadores deberían tener derecho a ejercer libremente sus actividades de defensa y de promoción de sus intereses económicos y sociales a través de las centrales sindicales de su elección.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 724.)

1029. Las organizaciones de funcionarios públicos deberían poder afiliarse, si lo estiman conveniente, a federaciones o confederaciones de trabajadores del sector privado si los estatutos de éstas lo permiten.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 725.)

1030. Una disposición legal que prohíbe a las organizaciones de funcionarios públicos afiliarse a organizaciones o centrales de trabajadores industriales parece difícilmente conciliable con el artículo 5 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 726.)

1031. El hecho de que el gobierno niegue a los sindicatos agrícolas el permiso de afiliarse a una central nacional de organizaciones de trabajadores que comprende a sindicatos industriales constituye una violación del artículo 5 del Convenio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 727.)

1032. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 728 y 346° informe, caso núm. 2477, párrafo 245.)

1033. Corresponde a los estatutos de las federaciones de un sector de actividad determinar el número y naturaleza de las organizaciones que la conforman.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 729.)

Derechos de las federaciones y confederaciones

1034. Para poder defender mejor los intereses de sus mandantes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de tener derecho a constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, las cuales, por su parte, deberían disfrutar de los distintos derechos que se reconocen a las organizaciones de base, especialmente en lo que respecta a la libertad de funcionamiento, de actividades y de programas de acción.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 730; y 375° informe, Casos núms. 3065 y 3066, párrafo 476.)

1035. Corresponde a los estatutos sindicales determinar las condiciones de elección de los dirigentes sindicales de las confederaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 731.)

Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores

A. Principios generales

1036. La solidaridad sindical internacional constituye uno de los objetivos básicos de todo movimiento sindical y ha inspirado la norma contenida en el artículo 5 del Convenio núm. 87, según la cual toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 732.)

1037. Los sindicatos y federaciones deben ser libres para afiliarse a aquellas federaciones o confederaciones internacionales que estimen convenientes sin intervención de las autoridades políticas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 733.)

1038. El artículo 5 del Convenio núm. 87 es sólo el reconocimiento, como lo indican los trabajos preparatorios del instrumento, de la solidaridad de intereses que une a los trabajadores por una parte y a los empleadores por otra; esta solidaridad no se limita ni a una empresa ni a un ramo de actividad determinados, ni siquiera a la economía nacional, sino que se extiende a la economía internacional entera. Este derecho corresponde por otra parte a la práctica seguida por la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo, al haber reconocido ambas formalmente las organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores asociándolas directamente a sus trabajos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 734.)

1039. El Comité subrayó la importancia que atribuye al hecho de que no se ponga obstáculo alguno a la libre afiliación de las organizaciones de trabajadores a una organización internacional de trabajadores de su elección.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 735 y 356° informe, caso núm. 2571, párrafo 715.)

1040. El Comité estimó que puede tener cierta justificación la opinión expresada por un querellante de que el principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores, implica también el de dar por terminada tal afiliación.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 736.)

B. Intervención de las autoridades públicas

1041. Una legislación que subordina la afiliación internacional de un sindicato a la autorización del gobierno es incompatible con el principio de afiliación libre y voluntaria de los sindicatos a organizaciones internacionales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 737.)

1042. Cuando una organización nacional trata de afiliarse a una organización internacional de trabajadores, la cuestión referente a las condiciones a que la primera somete su solicitud y la cuestión de si la misma está o no de acuerdo con la organización internacional, en cuanto a la actitud de esta última frente a cualquier problema político, conciernen únicamente a las organizaciones implicadas; aun cuando el desacuerdo pudiera influir en la decisión de la organización nacional de lograr, mantener o retirar la afiliación internacional, ello no debería dar pie a una intervención gubernamental.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 738.)

C. Consecuencias de la afiliación internacional

1043. La asistencia o apoyo que pueda prestar cualquier organización sindical internacional para la constitución, defensa o desarrollo de organizaciones sindicales nacionales es una actividad sindical legítima, incluso cuando la orientación sindical que se pretende no corresponde a la existente o las existentes en el país.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 739; 348° informe, caso núm. 2254, párrafo 1309, y 374° informe, caso núm. 3050, párrafo 476.)

1044. Una ley que dispone la prohibición de toda organización con respecto a la cual existen pruebas de que se halla bajo la influencia o la dirección de cualquier órgano exterior y de toda organización con respecto a la cual existan pruebas de que recibe ayuda financiera y cualesquiera otros beneficios de origen externo, salvo que el gobierno haya aprobado tal ayuda financiera o beneficios y que se reciban por su conducto, es incompatible con los principios que figuran en el artículo 5 del Convenio núm. 87, en la medida en que esas disposiciones se apliquen al derecho de los sindicatos de constituir federaciones y confederaciones.

(Véase 101º informe, Caso núm. 506, párrafos 414 y 423.)

1045. La concesión de ventajas derivadas de la afiliación internacional de una organización sindical, no debe ir en detrimento de la legalidad, quedando entendido que la ley misma no debería ser de índole tal que quite todo significado a dicha afiliación.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 741.)

1046. Una legislación que prohíba a un sindicato nacional recibir asistencia pecuniaria de una organización internacional de trabajadores a la que esté afiliado, menoscaba los principios relativos al derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 742; y 345º informe, párrafo 96.)

1047. Los sindicatos o las organizaciones de empleadores no deberían tener que obtener una autorización previa para poder beneficiarse de una asistencia financiera internacional en materia de actividades sindicales o empresariales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 743; 345º informe, párrafo 96; 348º informe, Caso núm. 2254, párrafo 1325(f); y 371º informe, Caso núm. 2988, párrafo 856.)

1048. Todas las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores deberían gozar del derecho de recibir asistencia financiera de organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores, aun si no están afiliadas a las mismas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 744; y 363º informe, Caso núm. 2254, párrafo 1355.)

1049. El principio según el cual las organizaciones nacionales de trabajadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales implica para las mismas el derecho de mantenerse en contacto y, especialmente, de intercambiar sus publicaciones sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 745.)

1050. El derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores implica el derecho de los representantes de los sindicatos nacionales a mantenerse en contacto con las organizaciones internacionales a las que están afiliados, a participar en sus actividades y a disfrutar de los beneficios que suponga dicha afiliación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 746; 342º informe, Caso núm. 2441, párrafo 619.)

1051. Es una actividad sindical plenamente legítima que un movimiento sindical busque asesoramiento y apoyo de otros movimientos sindicales bien establecidos en la región para ayudarle a defender o desarrollar las organizaciones sindicales

nacionales, aunque la tendencia del sindicato no corresponda con la tendencia o tendencias del país, y cualquier visita en ese sentido representa una actividad sindical normal.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 747; y 344º informe, Caso núm. 2365, párrafo 1442.)

1052. El derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales es consecuencia normal de su derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 748.)

1053. Los dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores deben disfrutar de las facilidades adecuadas para el desempeño de sus funciones, incluido el derecho a salir del país cuando sus actividades en favor de las personas que representan así lo requieran; asimismo la libre circulación de tales representantes debe ser garantizada por las autoridades.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 749; y 357º informe, Caso núm. 2722, párrafo 263.)

1054. La visita a organizaciones sindicales nacionales afiliadas y la participación en sus congresos son actividades normales de organizaciones internacionales de trabajadores, bajo reserva de la legislación nacional sobre admisión de extranjeros.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 750; y 374º informe, Caso núm. 3058, párrafo 357.)

1055. Las formalidades a que estén sujetos los sindicalistas y los dirigentes sindicales para entrar en el territorio de un Estado o acudir a actos sindicales, deberían basarse en criterios objetivos y no estar sujetas a discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 751; y 344º informe, Caso núm. 2365, párrafo 1442.)

1056. El Comité reconoció que la negativa de conceder un pasaporte o visado y, más generalmente la prohibición de entrar en el país a ciudadanos extranjeros, son asuntos que atañen a la soberanía del Estado.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 752.)

1057. Si bien reconoce que la denegación de visados a extranjeros es una cuestión de soberanía nacional, el Comité pide al gobierno que tenga a bien velar por que los trámites que se exigen a sindicalistas internacionales para entrar en el país se fundamenten en criterios objetivos no antisindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 753 y 374e informe, caso núm. 3058, párrafo 357.)

1058. Las formalidades exigidas a sindicalistas para salir del país a fin de participar en reuniones internacionales tienen que fundarse en criterios objetivos y exentos de discriminación antisindical, para evitar el riesgo de infringir el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a enviar representantes a los congresos sindicales internacionales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 754.)

1059. En general, las autoridades no deberían retener documentos oficiales a causa de la afiliación de una persona a una organización de trabajadores puesto que tales documentos son a veces un requisito indispensable para poder realizar ciertos actos importantes, por ejemplo, para poder conseguir o conservar un empleo. Esto es aún más esencial cuando se trata de personas con una posición importante en esa organización, dado que ese hecho puede impedirles el ejercicio de sus funciones, tales como la de viajar para asistir a una reunión oficial.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 755.)

1060. La imposición de sanciones, como por ejemplo la prohibición o el control de los viajes al extranjero, por motivos sindicales constituye una violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 756.)

1061. La participación en las labores de las organizaciones internacionales debe hacerse dentro del marco del principio de independencia del movimiento sindical. Dentro de este principio, debe darse la mayor latitud para que los representantes de las organizaciones sindicales participen en los trabajos de las organizaciones internacionales de trabajadores a que se encuentran afiliadas las organizaciones que representan.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 757.)

1062. Los gobiernos siempre tienen el derecho de tomar las medidas necesarias para garantizar el orden público y la seguridad nacional, lo que incluye la verificación del objeto de la visita al país de personas contra las que existen fundadas sospechas desde este punto de vista. Las autoridades deberían realizar la verificación en cada caso concreto dentro del más breve plazo posible y tratar de establecer, sobre la base de criterios objetivos, si existen hechos que pudieran realmente dar lugar a que se perturben el orden y la seguridad públicos. Sería de desear que, en situaciones semejantes, se trate de llegar a un arreglo mediante explicaciones adecuadas que permitan aclarar su respectiva posición a las autoridades y a los dirigentes y organizaciones interesados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 759.)

Participación en reuniones de la OIT

1063. El Comité consideró sumamente lamentable que un hecho relacionado directamente con una huelga iniciada con motivo de una legislación sobre salarios haya tenido por efecto impedir a un miembro trabajador asistir a una reunión del Consejo de Administración; la independencia del poder judicial, una vez iniciados los procedimientos, no puede ser invocada por el gobierno como justificación de una acción que admite haber iniciado él mismo. Por consiguiente, el Comité llamó la atención del gobierno sobre la importancia que el propio Consejo de Administración da al principio establecido en el artículo 40 de la Constitución, según el cual los miembros del Consejo de Administración deben gozar de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia sus funciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 760.)

1064. Es importante que ningún delegado ante un organismo o una conferencia de la OIT, ni ningún miembro del Consejo de Administración, sea molestado en forma tal que se le impida o entorpezca el cumplimiento de su mandato o por haber cumplido dicho mandato.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 761; 351° informe, caso núm. 2581, párrafo 1331, y 354° informe, caso núm. 2581, párrafo 1102.)

1065. Incumbe al gobierno tanto abstenerse de tomar medidas destinadas a entorpecer el ejercicio de las funciones de un delegado a una conferencia de la OIT como emplear su influencia y adoptar todas las disposiciones razonables para asegurar que dicho delegado no sea en modo alguno perjudicado por la aceptación de tales funciones o por su conducta como delegado, y que durante su ausencia no se apliquen contra él medidas basadas en otros motivos, sino que se espere su regreso a fin de que pueda estar en situación de defenderse.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 762.)

1066. Una decisión gubernamental que exige que los representantes de los trabajadores que deseen asistir a una reunión internacional fuera del país obtengan un permiso para salir del país no es compatible, en el caso de los miembros del Consejo de Administración, con el principio establecido en el artículo 40 de la Constitución de la OIT.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 763.)

1067. En términos generales, el hecho de que el Estado niegue a un funcionario suyo, que ejerce funciones sindicales, la autorización necesaria para participar en una reunión consultiva organizada por la OIT no constituye, a juicio del Comité, una violación de los principios de libertad sindical, a menos que tal negativa se funde en el ejercicio por el interesado de dichas funciones y actividades sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 764.)

1068. La participación como sindicalista en coloquios organizados por la OIT constituye una actividad sindical legítima y un gobierno no debería denegar los documentos de salida necesarios por estos motivos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 765; y 363° informe, Caso núm. 2753, párrafo 482.)

1069. El Comité subrayó la importancia especial que atribuye al derecho de los representantes de los trabajadores y de los empleadores a asistir y participar en reuniones de organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores, así como de la OIT.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 766; 344° informe, Caso núm. 2476, párrafo 459; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1307, Caso núm. 2581, párrafo 1331; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1102; 362° informe, Caso núm. 2812, párrafo 398; y 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 193.)

1070. Aparte de la protección específica concedida a los miembros del Consejo de Administración en virtud del artículo 40 de la Constitución de la OIT, para permitirles ejercer sus funciones relacionadas con la Organización con toda independencia, la participación en calidad de sindicalistas en las reuniones organizadas por la OIT es un derecho sindical fundamental. Incumbe por consiguiente a los gobiernos de todo Estado Miembro de la OIT, abstenerse de toda medida que impida a un representante de una organización de empleadores o de trabajadores ejercer su mandato con plena libertad e independencia. En particular, un gobierno no debe retener los documentos necesarios para tales fines.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 767.)

1071. El Comité considera que la prohibición de que una misma persona, trabajador o empleador, participe más de una vez en las conferencias internacionales del trabajo como delegado o consejero técnico viola los principios de la libertad sindical y concretamente los artículos 3 y 5 del Convenio núm. 87.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 768.)

Principios generales

1072. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 769; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 584; 346° informe, Caso núm. 2480, párrafo 437; 348° informe, Caso núm. 2538, párrafo 618, Caso núm. 2517, párrafo 835 y Caso núm. 2512, párrafo 895; 351° informe, Caso núm. 2594, párrafo 1177; 353° informe, Caso núm. 2634, párrafo 1303; 354° informe, Caso núm. 2633, párrafo 719 y Caso núm. 2594, párrafo 1080; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 918; 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 80; 363° informe, Caso núm. 2819, párrafo 534; 364° informe, Caso núm. 2855, párrafo 770, y Caso núm. 2864, párrafo 787; 368° informe, Caso núm. 2976, párrafo 845; 370° informe, Caso núm. 2926, párrafo 385; 371° informe, Caso núm. 2953, párrafo 625; y 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 151.)

1073. Los actos que persiguen que el empleo se sujete a la condición de que un trabajador o una trabajadora no se afilie o abandone su afiliación sindical constituyen una violación del artículo 1 del Convenio núm. 98.

(Véase 359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 311.)

1074. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 770; 340° informe, Caso núm. 2397, párrafo 887, Caso núm. 2416, párrafo 1023 y Caso núm. 2393, párrafo 1062; 342° informe, Caso núm. 2423, párrafo 492; 346° informe, Caso núm. 2480, párrafo 437; 349° informe, Caso núm. 2546, párrafo 1217; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 986; 353° informe, Caso núm. 2546, párrafo 242, Caso núm. 2291, párrafo 251 y Caso núm. 2557, párrafo 840; 357° informe, Caso núm. 2736, párrafo 1262; 363° informe, Caso núm. 2760, párrafo 231; y 370° informe, Caso núm. 3006, párrafo 751.)

1075. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 771; 340° informe, Caso núm. 2418, párrafo 811 y Caso núm. 2351, párrafo 1350; 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 364, Caso núm. 2390, párrafo 563; 344° informe, Caso núm. 2456, párrafo 278, Caso núm. 2479, párrafo 1051, Caso núm. 2474, párrafo 1153; 346° informe, Caso núm. 2487, párrafo 928; 348° informe, Caso núm. 2356, párrafo 372, Caso núm. 2526, párrafo 1046; 349° informe, Caso núm. 2498, párrafo 744; 350° informe, Caso núm. 2553, párrafo 1538; 351° informe, Caso núm. 2582, párrafo 240 y Caso núm. 2594, párrafo 1177; 353° informe, Caso núm. 2619, párrafo 582, Caso núm. 2557, párrafo 840, Caso núm. 2634, párrafo 1303; 354° informe, Caso núm. 2594, párrafo 1080; 355° informe, Caso núm. 2609, párrafo 864, Caso núm. 2648, párrafo 960; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 761; 357° informe, Caso núm. 2676, párrafo 299; 359° informe, Caso núm. 2773, párrafo 301, Caso núm. 2769, párrafo 482 y Caso núm. 2752, párrafo 918; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 728; 363° informe, Caso núm. 2819, párrafo 537, Caso núm. 2811, párrafo 658, Caso núm. 2875, párrafo 693; 370° informe, Caso núm. 2985, párrafo 423; 371° informe, Caso núm. 3010, párrafo 666; 372° informe, Caso núm. 2989, párrafo 316; 374° informe, Caso núm. 3052, párrafo 584; 376° informe, Caso núm. 3027, párrafo 297, Caso núm. 3042, párrafo 546 y Caso núm. 3086, párrafo 783; 377° informe, Caso núm. 3104, párrafo 110; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 488.)

1076. Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 772; 344° informe, Caso núm. 2481, párrafo 843; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 895; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 640; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 682 y Caso núm. 2613, párrafo 944; 362° informe, Caso núm. 2825, párrafo 1253; 367° informe, Caso núm. 2590, párrafo 69; 370° informe, Caso núm. 2714, párrafo 702; y 376° informe, Caso núm. 3062, párrafo 580 y Caso núm. 3016, párrafo 1035.)

1077. Nadie debe ser perjudicado por sus actividades sindicales legítimas y los casos de discriminación antisindical deben ser tratados de manera rápida y eficaz por las instituciones competentes.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 567.)

1078. En vista de que unas garantías inadecuadas contra los actos de discriminación antisindical, en particular contra los despidos, pueden tener por efecto la desaparición de los propios sindicatos, cuando se trata de organizaciones limitadas a los trabajadores de una sola empresa, deberían contemplarse otras medidas con el fin de garantizar a los dirigentes de todas las organizaciones, a los delegados y a los miembros de los sindicatos una protección más completa contra todo acto de discriminación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 773; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 918; 363° informe, Caso núm. 2752, párrafo 920; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 488.)

1079. El Comité consideró que no le corresponde determinar en los Estados federales cuáles son las normas internas que regulan la protección contra la discriminación antisindical y, concretamente, si deben ser aplicables las normas de aplicación general o las de la provincia de que se trate. Sin embargo, con independencia de las leyes procesales o sustantivas que se apliquen en las provincias de un Estado federal a los funcionarios o empleados públicos, le corresponde evaluar si las medidas concretas de discriminación antisindical alegadas están o no en conformidad con los convenios de la OIT ratificados y con los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 774.)

Trabajadores amparados por la protección

1080. La protección contra la discriminación antisindical se aplica de la misma manera a los afiliados sindicales y ex representantes sindicales que a los dirigentes sindicales en ejercicio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 775.)

1081. Nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 776; 340º informe, Caso núm. 2429, párrafo 1195; y 378º informe, Caso núm. 2673, párrafo 333.)

1082. La protección contra los actos de discriminación antisindical no es suficiente si un empleador puede recurrir a la subcontratación como medio de eludir, en la práctica, los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

(Véase 355º informe, Caso núm. 2602, párrafo 654.)

1083. El Comité, aun teniendo en cuenta que se trataba de un país donde habían existido condiciones muy cercanas a las de la guerra civil, estimó que las restricciones especiales destinadas a evitar el sabotaje en las empresas de utilidad pública de ninguna manera debieran dar lugar a medidas de discriminación antisindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 777.)

1084. El Comité señaló que el artículo 8 del Convenio núm. 151 permite cierta flexibilidad en la elección de procedimientos para la solución de conflictos que afecten a funcionarios públicos, a condición de que inspiren la confianza de las partes interesadas. El propio Comité ha afirmado, con respecto a quejas por prácticas antisindicales en los sectores tanto público como privado, que tales quejas deberían ser normalmente examinadas en el país en el marco de un procedimiento que, además de rápido, fuera no sólo imparcial, sino que así lo pareciera también a las partes interesadas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 778.)

Formas de discriminación

A. Principios generales

1085. No corresponde al Comité pronunciarse sobre la cuestión de la ruptura de los contratos de trabajo por despido, sino en el caso en que el régimen de despido implique una medida de discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 779; 364° informe, Caso núm. 2835, párrafo 500; 368° informe, Caso núm. 2933, párrafo 274; 370° informe, Caso núm. 2950, párrafo 329, Caso núm. 2993, párrafo 352; y 378° informe, Caso núm. 3114, párrafo 190.)

1086. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 780; y 355° informe, Caso núm. 2648, párrafo 960.)

1087. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 781; 349° informe, Caso núm. 2580, párrafo 870, Caso núm. 2546, párrafo 1217; 351° informe, Caso núm. 2566, párrafo 986; 353° informe, Caso núm. 2546, párrafo 242; 354° informe, Caso núm. 2633, párrafo 719; 356° informe, Caso núm. 2681, párrafo 1034; 362° informe, Caso núm. 2825, párrafo 1258; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 154; 374° informe, Caso núm. 2811, párrafo 367; y 376° informe, Caso núm. 2892, párrafo 145.)

1088. Los casos de discriminación antisindical pueden variar en cuanto a su naturaleza. No se limitan al despido, la reducción de personal o la terminación de servicios sino que incluyen también cualquier acto de represalia contra un trabajador que ejerce actividades sindicales, por ejemplo la suspensión.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2228, párrafo 70.)

B. Discriminación durante la contratación

1089. Los trabajadores tienen muchas dificultades de orden práctico para probar la naturaleza real de su despido o de la negativa de un empleo, especialmente cuando el problema se examina dentro del contexto de las listas negras, práctica cuya fuerza radica precisamente en su carácter secreto. Si es cierto que para los empleadores es importante obtener información sobre sus eventuales asalariados, no es menos cierto que a los trabajadores que en otros tiempos hayan estado afiliados a un sindicato o hayan desarrollado actividades sindicales se les debería comunicar la información que sobre ellos se tenga, ofreciéndoles la oportunidad de impugnarla, especialmente si es errónea y se ha obtenido de una fuente que no sea digna de crédito. Además,

en estas condiciones, los trabajadores interesados serían más propensos a instituir un procedimiento legal, ya que se hallarían en una mejor posición para demostrar la naturaleza real de su despido o de la negativa de empleo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 782; y 348° informe, Caso núm. 2445, párrafo 784.)

1090. Con respecto a los comités especiales instituidos en virtud de una ley y encargados de conceder o denegar los «certificados de lealtad», que ciertos trabajadores de las empresas de utilidad pública necesitan para ser contratados o confirmados en sus puestos, el Comité recordó que conviene cuidar de que en ningún caso los comités especiales puedan utilizarse de forma tal que se produzca una discriminación antisindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 783.)

1091. La legislación debería prever la posibilidad de interponer recurso por discriminación en el momento de la contratación, es decir, incluso antes de que los trabajadores puedan ser considerados como «empleados».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 784; y 363° informe, Caso núm. 2768, párrafo 640.)

1092. El Comité ha expresado el temor de que el recurso al polígrafo en las entrevistas de contratación de trabajadores pueda dar lugar a discriminaciones antisindicales.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2768, párrafo 640.)

C. Discriminación durante el empleo

1093. La no renovación de un contrato que responda a motivos de discriminación antisindical constituye un perjuicio en el sentido del artículo 1 del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 785; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 671; 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 654; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 739; 367° informe, Caso núm. 2836, párrafo 60; y 373° informe, Caso núm. 2995, párrafo 207.)

1094. En ciertas circunstancias el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos por tiempo determinado durante varios años podría tener incidencia en los derechos sindicales.

(Véanse 368° informe, Caso núm. 2884, párrafo 213; 371° informe, Caso núm. 2998, párrafo 731; y 373° informe, Caso núm. 2995, párrafo 208.)

1095. En ciertas circunstancias, el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de duración determinada durante varios años puede ser un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 250, Caso núm. 2998, párrafo 719; 375° informe, Casos núms. 3065 y 3066, párrafo 481; y 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 213.)

1096. Los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales.

(Véanse 374° informe, Caso núm. 2998, párrafo 719; 375° informe, Casos núms. 3065 y 3066, párrafo 481; y 377° informe, Caso núm. 3064, párrafo 213.)

1097. El Comité invita al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos temporales de corta duración en el sector de la exportación no tradicional no obstaculice en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse 357° informe, Caso núm. 2675, párrafo 874; y 375° informe, Casos núms. 3065 y 3066, párrafo 481.)

1098. Los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 786; 346° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1181; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 963; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 919; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 730; 363° informe, Caso núm. 2752, párrafo 920; 373° informe, Caso núm. 3035, párrafo 379; y 378° informe, Caso núm. 3142, párrafo 129.)

1099. El otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical – aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados – excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 787; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 919; y 363° informe, Caso núm. 2752, párrafo 920.)

1100. Amenazar e intimidar de forma directa a los miembros de una organización de trabajadores y obligarlos a que se comprometan a romper los vínculos con su organización bajo la amenaza del despido supone negar los derechos de libertad sindical de estos trabajadores.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3100, párrafo 376.)

1101. Las obligaciones contraídas por el gobierno con arreglo al Convenio núm. 98 y los principios de la libertad contra la discriminación antisindical no sólo abarcan actos de discriminación directa (como descenso, despido, traslados frecuentes, etc.), sino también la necesidad de proteger a los trabajadores sindicados contra ataques más sutiles que pueden resultar de omisiones. En este sentido, los cambios de propietario no deben privar a los empleados del derecho de negociación colectiva ni menoscabar directa o indirectamente la situación de los trabajadores sindicados y sus organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 788; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 963; y 364° informe, Caso núm. 2823, párrafo 483.)

1102. El Comité llama la atención sobre el riesgo de que la apertura de procedimientos administrativos sin suficientes bases tenga efectos intimidatorios en los dirigentes sindicales.

(Véase 373° informe, Caso núm. 3000, párrafo 138.)

1103. Los traslados de trabajadores por motivos no relacionados con la afiliación o las actividades sindicales de los trabajadores no están cubiertos por el artículo 1 del Convenio núm. 98.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2661, párrafo 793.)

D. Despidos discriminatorios

1104. El despido de un trabajador por su afiliación a una organización o sus actividades sindicales, viola los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 789; 340° informe, Caso núm. 2241, párrafo 827, Caso núm. 2400, párrafo 1228; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1381; 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277; y 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 525.)

1105. La subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 790; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 671; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1381; y 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277.)

1106. En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 791; 342° informe, Caso núm. 2376, párrafo 106, Caso núm. 2262, párrafo 233; 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 315, Caso núm. 2265, párrafo 1143; 344° informe, Caso núm. 2474, párrafo 1154; 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 172; 355° informe, Caso núm. 2613, párrafo 930; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 761; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 639; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 682; y 372° informe, Caso núm. 2684, párrafo 278.)

1107. En casos de despidos antisindicales, los sindicatos a nivel de empresa que se hayan establecido recientemente, son proclives a sufrir consecuencias adversas que amenazarían su propia existencia, en el evento en que la totalidad de sus dirigentes y un gran número de sus afiliados fueran despedidos.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 172.)

1108. Cuando las condiciones de empleo de los funcionarios públicos prevén la libertad de reclutamiento y de despido, el ejercicio del derecho de despido no debe en ningún caso tener por motivo la función o las actividades sindicales de las personas que podrían ser objeto de tales medidas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 792; 370° informe, Caso núm. 2926, párrafo 385; y 376° informe, Caso núm. 3051, párrafo 691.)

1109. No solamente el despido, sino también la jubilación obligatoria, cuando se deben a actividades sindicales lícitas, serían contrarios al principio según el cual nadie debe ser objeto de discriminación en el empleo por su afiliación o sus actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 793; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 259; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 154; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 488.)

1110. En un caso el Comité estimó que difícilmente podría aceptar como coincidencia ajena a las actividades sindicales el hecho de que los jefes de departamento decidieran inmediatamente después de declararse una huelga, convocar juntas de disciplina que, basándose en las hojas de servicio del personal, ordenaron no sólo el despido de varios huelguistas, sino también de miembros del comité de empresa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 794; y 372° informe, Caso núm. 3018, párrafo 494.)

1111. No se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical bajo pretexto de despidos por razones económicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 795; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 728; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1382; y 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277.)

1112. Los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 796; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1359; 351° informe, Caso núm. 2573, párrafo 467; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1165; y 377° informe, Caso núm. 3017, párrafo 265.)

1113. La reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 797; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1165; 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 80, Caso núm. 2815, párrafo 1382; y 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277.)

1114. No forma parte de las competencias del Comité pronunciarse sobre alegatos relativos a los programas de reestructuración, incluso si suponen despidos colectivos, excepto si dichos programas han dado lugar a actos de discriminación o injerencia antisindical.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3051, párrafo 690.)

1115. La liquidación y extinción de la persona jurídica bajo la cual opera una empresa no deben ser utilizadas como pretexto para llevar a cabo actos de discriminación antisindical y no deben constituir un obstáculo para la determinación, por parte de las autoridades competentes, de la existencia o no de actos de discriminación antisindical y, en caso de que se verifiquen dichas prácticas, para la sanción de dichos actos ilícitos y el debido resarcimiento de los trabajadores afectados.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3027, párrafo 297.)

1116. A juicio del Comité, las conversaciones bipartitas y el procedimiento administrativo de autorización para proceder al despido, no garantiza una protección

adecuada a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical ya que, al parecer, la legislación en vigor permite que un empleador pueda invocar simplemente la «falta de armonía en las relaciones de trabajo» para justificar el despido de trabajadores que se limitan a ejercer un derecho fundamental de conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase 259° informe, Caso núm. 1756, párrafo 414.)

Dirigentes y delegados de organizaciones

A. Principios generales

1117. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 799; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 367 y Caso núm. 2416, párrafo 1023; 342° informe, Caso núm. 2262, párrafo 231, Caso núm. 2450, párrafo 429, Caso núm. 2441, párrafo 619; 343° informe, Caso núm. 2402, párrafo 26 y Caso núm. 2451, párrafo 925; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 892, Caso núm. 2474, párrafo 1153 y Caso núm. 2466, párrafo 1331; 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 331; 348° informe, Caso núm. 2153, párrafo 24, Caso núm. 2433, párrafo 49, Caso núm. 2262, párrafo 229, Caso núm. 2517, párrafo 835, Caso núm. 2512, párrafo 895 y Caso núm. 2526, párrafo 1046; 349° informe, Caso núm. 2590, párrafo 1107; 350° informe, Caso núm. 2433, párrafo 30; 351° informe, Caso núm. 2433, párrafo 20 y Caso núm. 2607, párrafo 587; 353° informe, Caso núm. 2441, párrafo 118 y Caso núm. 2619, párrafo 579; 354° informe, Caso núm. 2633, párrafo 719; 355° informe, Caso núm. 2613, párrafo 930, Caso núm. 2661, párrafo 1065; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 761 y Caso núm. 2601, párrafo 1019; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 259, Caso núm. 2703, párrafo 1009, Caso núm. 2748, párrafo 1067, Caso núm. 2714, párrafo 1117 y Caso núm. 2736, párrafo 1262; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 551, Caso núm. 2737, párrafo 635 y Caso núm. 2715, párrafo 906; 359° informe, Caso núm. 2783, párrafo 337 y Caso núm. 2754, párrafo 678; 360° informe, Caso núm. 2790, párrafo 420, Caso núm. 2775, párrafo 729; 362° informe, Caso núm. 2808, párrafo 355, Caso núm. 2796, párrafo 533, Caso núm. 2723, párrafo 832, Caso núm. 2815, párrafo 1371; 363° informe, Caso núm. 2811, párrafo 656 y Caso núm. 2892, párrafo 1155; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 580; 367° informe, Caso núm. 2896, párrafo 683, Caso núm. 2925, párrafo 1139 y Caso núm. 2892, párrafo 1238; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 407; 371° informe, Caso núm. 2752, párrafo 86 y Caso núm. 2925, párrafo 920; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 154; 376° informe, Caso núm. 2892, párrafo 145, Caso núm. 3076, párrafo 746, Caso núm. 3067, párrafo 952 y Caso núm. 2994, párrafo 1004; 377° informe, Caso núm. 3100, párrafo 375; y 378° informe, Caso núm. 2994, párrafo 771.)

1118. El Comité llamó la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 800; 343° informe, Caso núm. 2426, párrafo 281; 354° informe, Caso núm. 2382, párrafo 34, Caso núm. 2633, párrafo 719; 362° informe, Caso núm. 2808, párrafo 355; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 911; 374° informe, Caso núm. 3024, párrafo 556; y 377° informe, Caso núm. 3140, párrafo 392.)

1119. El principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 801; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 729; y 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 525.)

1120. Una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 802; 340° informe, Caso núm. 2429, párrafo 1195; 356° informe, Caso núm. 2673, párrafo 791; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 678; 362° informe, Caso núm. 2825, párrafo 1258; y 370° informe, Caso núm. 2595, párrafo 37.)

B. Listas negras

1121. 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, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 803; 343° informe, Caso núm. 2355, párrafo 477; 346° informe, Caso núm. 2318, párrafo 391 y Caso núm. 2488, párrafo 1355; 348° informe, Caso núm. 2355, párrafo 311; 359° informe, Caso núm. 2609, párrafo 639; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1066; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 997; 368° informe, Caso núm. 2609, párrafo 493; 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 674; 371° informe, Caso núm. 2908, párrafo 290, Caso núm. 3010, párrafo 666; 377° informe, Caso núm. 2882, párrafo 196; y 378° informe, Caso núm. 3119, párrafo 670.)

C. Despido de dirigentes sindicales

1122. El Comité indicó que una de la 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 804; 346° informe, Caso núm. 2500, párrafo 331; 349° informe, Caso núm. 2590, párrafo 1107; 351° informe, Caso núm. 2355, párrafo 369 y Caso núm. 2607, párrafo 587; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 551; 359° informe, Caso núm. 2783, párrafo 337, Caso núm. 2760, párrafo 1159; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 720; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 832 y Caso núm. 2815, párrafo 1371; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 407; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 525; 372° informe, Caso núm. 2924, párrafo 78; 374° informe, Caso núm. 3030, párrafo 540; 377° informe, Caso núm. 3104, párrafo 110; y 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 800.)

1123. El despido de sindicalistas por ausentarse de su empleo sin el consentimiento del empleador, a fin de concurrir, por ejemplo, a un curso de educación obrera, no parecería constituir de por sí una violación de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 805; y 344° informe, Caso núm. 2339, párrafo 78.)

1124. El Comité no puede aceptar que la ausencia del trabajo en un día festivo constituya una falta disciplinaria que tenga por consecuencia el despido de un dirigente sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 806.)

1125. En unos casos en el que los dirigentes sindicales podrían ser despedidos sin indicación del motivo, el Comité pidió al gobierno que tome medidas con miras a sancionar los actos de discriminación antisindical y a posibilitar vías de recurso para los que sean objeto de tales actos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 807; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 761; 372° informe, Caso núm. 2684, párrafo 278; y 375° informe, Caso núm. 3059, párrafo 664.)

1126. En ningún caso un dirigente sindical debería poder ser despedido por el simple hecho de presentar un pliego de peticiones; ello constituye un acto de discriminación sumamente grave.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 808; 348° informe, Caso núm. 2538, párrafo 618; 364° informe, Caso núm. 2855, párrafo 770; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 407; y 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 800.)

1127. Una recomendación del presidente de un sindicato sobre una propuesta de un empleador es un acto lícito en el contexto de la negociación colectiva y debería ser protegido como actividad sindical lícita.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 618.)

1128. De acuerdo con las conclusiones de un tribunal, una de las razones esenciales del despido de un dirigente sindical fue la de que ejercía ciertas actividades sindicales en horas que pertenecían a su empleador, ocupando el personal de su empleador para fines sindicales y utilizando su posición en la empresa para ejercer presiones indebidas sobre otro empleado, todo esto sin el consentimiento de su empleador. El Comité opinó que, cuando las actividades sindicales se cumplen en esa forma, la persona interesada no puede invocar la protección del Convenio núm. 98 o, en caso de despido, alegar que se han violado sus legítimos derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 809.)

1129. En un caso en que se había despedido a un dirigente sindical que fue reintegrado pocos días después, el Comité señaló que el despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y puede suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 810; 359° informe, Caso núm. 2769, párrafo 482; y 363° informe, Caso núm. 2752, párrafo 919.)

1130. El despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales, aunque sean reintegrados después, es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y en caso de que llegara a comprobarse que fue un despido podría suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2527, párrafo 1106.)

1131. Especialmente en las fases iniciales de la sindicación en un lugar de trabajo, los despidos de los representantes sindicales podrían comprometer fatalmente las tentativas incipientes de los trabajadores de ejercer su derecho de libertad sindical, no solamente porque privan a éstos de sus representantes sino porque tienen un efecto intimidatorio sobre otros trabajadores que podrían estar interesados en asumir funciones de representación sindical o sencillamente en afiliarse a un sindicato.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3086, párrafo 783.)

1132. Respecto de los motivos de despido, las actividades de los dirigentes sindicales han de examinarse dentro del contexto de situaciones particulares que pueden ser especialmente tirantes y difíciles en caso de conflictos laborales y de movimientos huelguísticos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 811; 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 171; y 356° informe, Caso núm. 2652, párrafo 1215.)

1133. En unos casos relativos 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 las verdaderas razones de tales medidas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 812; y 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1359.)

Necesidad de una protección rápida y eficaz

1134. Es necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra actos de discriminación antisindical con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 1 del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 813; 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 315 y Caso núm. 2265, párrafo 1141; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 584; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 899; 351° informe, Caso núm. 2607, párrafo 589; y 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 761.)

1135. Cuando un gobierno se ha comprometido a garantizar con medidas apropiadas el libre ejercicio de los derechos sindicales, para que esta garantía sea realmente eficaz deben establecerse, de ser necesario, medidas de protección en favor de los trabajadores contra los actos de discriminación sindical en el empleo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 814; 348° informe, Caso núm. 2494, párrafo 964; 353° informe, Caso núm. 2634, párrafo 1306; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 640; y 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 682.)

1136. En virtud del Convenio núm. 98, los gobiernos deben tomar medidas, siempre que sea necesario, para que la protección de los trabajadores sea eficaz, lo que implica, por supuesto, que las autoridades habrán de abstenerse de todo acto que pueda provocar o tenga por objeto provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 815.)

1137. Mientras se garantice de manera efectiva la protección contra los actos de discriminación antisindical, los métodos que se adopten para garantizarla a los trabajadores pueden variar de un Estado a otro, pero si tales actos de discriminación se produjesen, el gobierno interesado debe, cualesquiera que sean los métodos utilizados normalmente, tomar todas las medidas que considere necesarias para remediar esta situación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 816; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 896; y 354° informe, Caso núm. 2633, párrafo 720.)

1138. El gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 817; 340° informe, Caso núm. 2395, párrafo 180, Caso núm. 2439, párrafo 367 y Caso núm. 2397, párrafo 887; 343° informe, Caso núm. 2451, párrafo 925; 344° informe, Caso núm. 2395, párrafo 191 y Caso núm. 2468, párrafo 436; 346° informe, Caso núm. 2508, párrafo 1181; 348° informe, Caso núm. 2153, párrafo 24 y Caso núm. 2512, párrafo 899; 350° informe, Caso núm. 2488, párrafo 202, Caso núm. 2362, párrafo 422, Caso núm. 2560, párrafo 568 y Caso núm. 2592, párrafo 1583; 351° informe, Caso núm. 2295, párrafo 869; 353° informe, Caso núm. 2488, párrafo 233; 354° informe, Caso núm. 2229, párrafo 179 y Caso núm. 2633, párrafo 720; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 353 y Caso núm. 2685, párrafo 908; 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 553;

359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 313; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1060; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 832; 364° informe, Caso núm. 2855, párrafo 770, Caso núm. 2864, párrafo 787 y Caso núm. 2745, párrafo 989; 368° informe, Caso núm. 2976, párrafo 845; 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 669; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 924; 372° informe, Caso núm. 2967, párrafo 306; 374° informe, Caso núm. 2882, párrafo 88, Caso núm. 2960, párrafo 267 y Caso núm. 2811, párrafo 369; 375° informe, Caso núm. 2962, párrafo 349; 377° informe, Caso núm. 2889, párrafo 416; 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 492.)

1139. Los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas.

(Véase 367° informe, Caso núm. 2925, párrafo 1139)

1140. Las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 818; 340° informe, Caso núm. 2395, párrafo 180; 344° informe, Caso núm. 2395, párrafo 191; 348° informe, Caso núm. 2472, párrafo 940 y Caso núm. 2494, párrafo 964; 351° informe, Caso núm. 2295, párrafo 869; 353° informe, Caso núm. 2336, párrafo 115 y Caso núm. 2488, párrafo 233; 358° informe, Caso núm. 2737, párrafo 640; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 682; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 741; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1383; 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277 y Caso núm. 2758, párrafo 1398; 376° informe, Caso núm. 3040, párrafo 485; 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 492.)

1141. Puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical. En este sentido cobra toda su importancia el artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 819; y 363° informe, Caso núm. 2655, párrafo 385.)

1142. El respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 820; 343° informe, Caso núm. 2186, párrafo 50; 348° informe, Caso núm. 2472, párrafo 940; 349° informe, Caso núm. 2236, párrafo 141; 351° informe, Caso núm. 2607, párrafo 589 y Caso núm. 2568, párrafo 907; 353° informe, Caso núm. 2236, párrafo 110; 354° informe, Caso núm. 2228, párrafo 117; 357° informe, Caso núm. 2169, párrafo 66; 362° informe, Caso núm. 2808, párrafo 356; 365° informe, Caso núm. 2228, párrafo 78; 371° informe, Caso núm. 2228, párrafo 70, Caso núm. 2988, párrafo 858 y Caso núm. 2925, párrafo 911; y 375° informe, Caso núm. 2962, párrafo 349; 376° informe, Caso núm. 2512, párrafo 40 y Caso núm. 3042, párrafo 564.)

1143. Cuanto más se demora en completar un procedimiento, en particular en lo que respecta al reintegro de sindicalistas, más difícil le resulta al órgano competente fijar una indemnización justa y adecuada, ya que la situación alegada ha cambiado a menudo de manera irreversible, el personal ha sido trasladada, etc., de suerte que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o retornar a la situación anterior.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 821; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 261; 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 864; y 359° informe, Caso núm. 2474, párrafo 158.)

1144. La demora en concluir los procedimientos que dan acceso a las oportunas vías de recurso reduce inevitablemente la eficacia de estas últimas, ya que la situación objeto de la queja puede cambiar de forma irreversible, al punto de que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o restablecer la situación existente antes de producirse el perjuicio.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3018, párrafo 584.)

1145. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a la reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 826; 340° informe, Caso núm. 2395, párrafo 178, Caso núm. 2400, párrafo 1228 y Caso núm. 2419, párrafo 1293; 343° informe, Caso núm. 2267, párrafo 158 y Caso núm. 2088, párrafo 207; 344° informe, Caso núm. 2380, párrafo 197, Caso núm. 2419, párrafo 202 y Caso núm. 2474, párrafo 1155; 349° informe, Caso núm. 2474, párrafo 250, Caso núm. 2419, párrafo 287 y Caso núm. 2559, párrafo 1179; 350° informe, Caso núm. 2550, párrafo 881; 353° informe, Caso núm. 1914, párrafo 221; 354° informe, Caso núm. 2228, párrafo 118; 355° informe, Caso núm. 2160, párrafo 142; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 261; 358° informe, Caso núm. 2267, párrafo 81 y Caso núm. 2715, párrafo 907; 359° informe, Caso núm. 2474, párrafo 158; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 723, Caso núm. 2745, párrafo 1060; 362° informe, Caso núm. 2685, párrafo 97; 364° informe, Caso núm. 2864, párrafo 787 y Caso núm. 2745, párrafo 989; 365° informe, Caso núm. 2512, párrafo 85; 370° informe, Caso núm. 2900, párrafo 624 y Caso núm. 2745, párrafo 669; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 911; 372° informe, Caso núm. 2869, párrafo 295; 373° informe, Caso núm. 2948, párrafo 358 y Caso núm. 3014 párrafo 404; 376° informe, Caso núm. 2512, párrafo 40, Caso núm. 3042, párrafo 566 y Caso núm. 3062, párrafo 580; 377° informe, Caso núm. 2889, párrafo 416; y 378° informe, Caso núm. 3114, párrafo 197 y Caso núm. 3018, párrafo 584.)

1146. En relación con unos casos en que el procedimiento se había extendido durante 14 meses, el Comité pidió a la autoridad judicial que, a fin de evitar una denegación de justicia, se pronunciase sobre los despidos sin demora y subrayó que una nueva prolongación indebida del proceso podría justificar por sí sola el reintegro de estas personas en sus puestos de trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 827; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 896; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 261; 359° informe, Caso núm. 2474, párrafo 158;

360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 723; 368° informe, Caso núm. 2984, párrafo 378; 371° informe, Caso núm. 2512, párrafo 77; 372° informe, Caso núm. 2869, párrafo 295.)

1147. En un caso en que los procedimientos judiciales relativos a alegatos de despidos antisindicales se habían extendido durante varios años, el Comité pidió al Gobierno que se asegure de que los procesos judiciales pendientes en el marco de este caso se concluyan sin ulteriores retrasos y que, en espera de las decisiones judiciales definitivas, se garantice el inmediato reintegro provisional de los trabajadores que fueron objeto en primera instancia de una orden de reintegro no archivada.

(Véase 372° informe, Caso núm. 2869, párrafo 295.)

1148. Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar la eficacia práctica de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 822; 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 315, Caso núm. 2451, párrafo 925 y Caso núm. 2265, párrafo 1143; 344° informe, Caso núm. 2468, párrafo 436; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 353; y 359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 313.)

1149. Cuando un gobierno se ha comprometido a garantizar el derecho de sindicación mediante medidas apropiadas, dicha garantía, para que sea eficaz, debe ir acompañada, cuando sea preciso, de medidas que incluyan la protección de los trabajadores contra toda discriminación antisindical en su empleo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 823.)

1150. El Comité ha señalado la necesidad de garantizar, mediante disposiciones específicas y sanciones penales y civiles, la protección de los trabajadores contra actos de discriminación antisindical por parte de los empleadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 824; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 492.)

1151. En cuanto al alegato relativo a la falta de garantías legislativas sobre la protección contra la discriminación antisindical, el Comité consideró que el sistema de protección contra actos de discriminación antisindical actualmente en vigor (que incluye multas severas en caso de despidos antisindicales, intimación administrativa al reintegro y posibilidad de clausura de la empresa) no era contrario al Convenio núm. 98, aunque podría mejorarse en lo relativo a la rapidez de los procedimientos.

(Véase 283° informe, Caso núm. 1596, párrafo 372.)

1152. Las quejas contra las prácticas antisindicales normalmente deberían examinarse mediante un procedimiento nacional, que además de rápido no sólo debería ser imparcial, sino también parecerlo a las partes interesadas, las cuales deberían participar en el mismo de una manera apropiada y constructiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 828; y 362° informe, Caso núm. 2794, párrafo 1138.)

1153. El Comité recordó que la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical había puesto de relieve la importancia de prever medios rápidos, económicos y totalmente imparciales para la solución de las quejas

por actos de discriminación antisindical; asimismo, llamó la atención sobre la conveniencia de solucionar las quejas, siempre que sea posible, mediante la discusión, no debiendo considerarse la tramitación de las quejas como una forma de litigio; pero, concluía la Comisión, cuando existan diferencias de opinión o de puntos de vista expresados de buena fe, habrá que apelar a tribunales o a personas imparciales, lo que constituye el recurso final en los procedimientos de solución de conflictos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 829.)

1154. El Comité ha recordado a la atención la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), la cual con el fin de garantizar una protección eficaz de los representantes de los trabajadores recomienda entre las medidas que deben adoptarse que, cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 830.)

1155. Además de los mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical (como por ejemplo, la obtención de una autorización previa de la inspección del trabajo antes de proceder al despido de un dirigente sindical), otra forma de garantizar una protección eficaz podría consistir en obligar a los empleadores a aportar la prueba de que su decisión de despedir a un trabajador no está vinculada a las actividades sindicales del mismo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 831; y 363° informe, Caso núm. 2655, párrafo 385.)

1156. En casos de reducción del personal, el Comité recordó el principio contenido en la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores 1971 (núm. 143) que propugna entre las medidas específicas de protección «reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 832; 344° informe, Caso núm. 2151, párrafo 54; 357° informe, Caso núm. 2736, párrafo 1264; y 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1165)

1157. El Comité subrayó la conveniencia de dar prioridad a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal, para garantizar la protección efectiva de tales dirigentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 833; 357° informe, Caso núm. 2736, párrafo 1264; 364° informe, Caso núm. 2844, párrafo 644; 373° informe, Caso núm. 3020, párrafo 226; y 377° informe, Caso núm. 3140, párrafo 392.)

1158. El Comité ha considerado, además, que los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan penetrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección, y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales –en particular, las relativas a la discriminación antisindical– se observan estrictamente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 834; y 368° informe, Caso núm. 2984, párrafo 377.)

1159. Cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 835; 340° informe, Caso núm. 2419, párrafo 1293; 343° informe, Caso núm. 2402, párrafo 26; 344° informe, Caso núm. 2380, párrafo 197, Caso núm. 2419, párrafo 202; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 896; 349° informe, Caso núm. 2419, párrafo 287; 351° informe, Caso núm. 2512, párrafo 101; 353° informe, Caso núm. 2380, párrafo 269; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 769; 357° informe, Caso núm. 2678, párrafo 656; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 924; 373° informe, Caso núm. 2995, párrafo 206 y Caso núm. 2948, párrafo 356; 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 251; 376° informe, Caso núm. 3027, párrafo 298; 377° informe, Caso núm. 3094, párrafo 346; y 378° informe, Caso núm. 2673, párrafo 334 y Caso núm. 3177, párrafo 504.)

1160. En un caso en que entre las medidas de reparación disponibles para los trabajadores indocumentados despedidos por tratar de ejercer sus derechos sindicales figuran: 1) la orden que se da al empleador de impedir y poner fin a las infracciones a la legislación y 2) la orden que se le da de colocar en un lugar visible de sus locales un anuncio destinado a los trabajadores en el que se especifiquen los derechos de éstos en virtud de la ley y se describen detalladamente las prácticas desleales anteriormente cometidas, el Comité consideró que dichas medidas no sancionan de manera alguna el acto de discriminación antisindical ya perpetrado, sino que sirven únicamente como posibles factores de disuasión de actos futuros. Lo más probable es que tal enfoque aporte una escasa protección a los trabajadores indocumentados que se expongan a ser despedidos indiscriminadamente por ejercer los derechos de la libertad sindical, sin que haya ninguna sanción directa que pueda evitar tales acciones. Las medidas de reparación examinadas son inadecuadas para garantizar una protección efectiva contra los actos de discriminación antisindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 836.)

1161. El Comité considera que la función del Gobierno en relación con los actos de discriminación antisindical e injerencia no se limita a la mediación y a la conciliación, sino que también incluye, cuando procede, la investigación y el cumplimiento a fin de garantizar una protección eficaz contra actos de discriminación e injerencia antisindical y, en particular, velar por que se identifiquen y reparen dichos actos, se castigue a los culpables y que dichos actos no se vuelvan a producir en el futuro.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2472, párrafo 940.)

1162. Para garantizar una protección efectiva contra la discriminación antisindical es necesario establecer la veracidad de los alegatos de los querellantes en relación con las presiones ejercidas para obtener la desafiliación sindical y, de comprobarse ese extremo, adoptar las medidas correctivas apropiadas.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 654.)

Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo

1163. Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 837; 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1143; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 893; 349° informe, Caso núm. 2521, párrafo 113; 353° informe, Caso núm. 2291, párrafo 251; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 770; 359° informe, Caso núm. 2773, párrafo 301; 363° informe, Caso núm. 2819, párrafo 534; y 367° informe, Caso núm. 2836, párrafo 60.)

1164. El respeto de los principios de libertad sindical exige que no se puede despedir a los trabajadores, ni denegarles su reintegro en razón de sus actividades sindicales.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2164, párrafo 134.)

1165. El Gobierno debe asegurar un sistema de protección adecuado y eficiente contra actos de discriminación antisindical que debería incluir sanciones suficientemente disuasorias y medios de reparación rápidos, enfatizando el reintegro en el puesto de trabajo como medio correctivo eficaz.

(Véanse 348° informe, Caso núm. 2445, párrafo 786; y 355° informe, Caso núm. 2609, párrafo 865.)

1166. En el caso de un país que carecía de leyes que contemplaran el reintegro de los trabajadores despedidos de manera injustificada, el Comité pidió al Gobierno que tomara medidas para modificar la legislación de manera que los trabajadores despedidos por el ejercicio de sus derechos sindicales pudieran ser reintegrados en sus puestos de trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 838; y 367° informe, Caso núm. 2896, párrafo 683.)

1167. En caso de despido de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, el Comité ha pedido al Gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones legales correspondientes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 839; 367° informe, Caso núm. 2896, párrafo 680; y 370° informe, Caso núm. 2936, párrafo 317.)

1168. En numerosos casos el Comité pidió al Gobierno que velase por que los trabajadores afectados fuesen efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo sin pérdida de sus salarios, ni de sus indemnizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 840; 344° informe, Caso núm. 2371, párrafo 34; 346° informe, Caso núm. 2480, párrafo 440; 348° informe, Caso núm. 2361, párrafo 752; 350° informe, Caso núm. 2399, párrafo 149; 353° informe, Caso núm. 2399, párrafo 184; 354° informe, Caso núm. 2594, párrafo 1082; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 354; 356° informe, Caso núm. 2533, párrafo 1072; 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 800; 358° informe, Caso núm. 2576, párrafo 716; 359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 311;

360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 87; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1372; 363° informe, Caso núm. 2450, párrafo 143; 368° informe, Caso núm. 2976, párrafo 845; 370° informe, Caso núm. 2902, párrafo 596; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 920; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 155; y 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 800.)

1169. El Gobierno debe asegurarse de que, en caso de que resulte que los despidos se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores en cuestión en actividades de un sindicato, se garantice la readmisión de dichos trabajadores en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2096, párrafo 164.)

1170. Si el reintegro de los trabajadores despedidos en violación de los principios de la libertad sindical no fuese posible en la práctica, dado el largo lapso de tiempo transcurrido desde el despido, el Comité pidió al Gobierno que adoptara medidas para que los trabajadores reciban sin demora indemnización completa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 841, y 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 172.)

1171. En algunos casos de despido sobre los que estaban en curso procedimientos judiciales, el Comité instó al Gobierno a que si la sentencia constatará actos de discriminación antisindical se tomaran medidas para que los trabajadores sean reintegrados en sus puestos, en tanto solución prioritaria.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 842; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 672 y Caso núm. 2533, párrafo 1492; 353° informe, Caso núm. 2589, párrafo 126 y Caso núm. 2602, párrafo 459; y 355° informe, Caso núm. 2602, párrafo 663.)

1172. En la hipótesis de que la autoridad judicial constatare que es imposible el reintegro de los trabajadores despedidos en violación de la libertad sindical, se les deberá indemnizar de manera completa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 843; y 349° informe, Caso núm. 2521, párrafo 113.)

1173. Las indemnizaciones impuestas a título de reparación deberán ser apropiadas, teniendo en cuenta de que por ese medio se tratará de impedir que tales situaciones se reproduzcan en el futuro.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 844; 349° informe, Caso núm. 2521, párrafo 113 y Caso núm. 2546, párrafo 1217; 350° informe, Caso núm. 2252, párrafo 172; 353° informe, Caso núm. 2546, párrafo 242; 356° informe, Caso núm. 2227, párrafo 66; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 722; y 363° informe, Caso núm. 2450, párrafo 143.)

1174. En los casos en que el reintegro no sea posible, el gobierno velará por que se abone a los trabajadores interesados una compensación adecuada que implique una sanción suficientemente disuasoria contra tales despidos que constituyen actos de discriminación antisindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 845; 343° informe, Caso núm. 2096, párrafo 164 y Caso núm. 2265, párrafo 1143; 344° informe, Caso núm. 2471, párrafo 893; 350° informe, Caso núm. 2399, párrafo 149 y Caso núm. 2252, párrafo 172; 353° informe, Caso núm. 2399, párrafo 184; 356° informe, Caso núm. 2227, párrafo 66; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 607; 359° informe, Caso núm. 2773, párrafo 301; 373° informe, Caso núm. 2995, párrafo 207; y 377° informe, Caso núm. 3140, párrafo 394.)

1175. En aquellos casos en que la autoridad judicial – o un organismo competente independiente – determina, por razones imperiosas y objetivas, que ya no es posible su reintegro en ese cargo específico, deben tomarse medidas para asegurar que los perjudicados reciban una indemnización completa y adecuada que suponga una sanción suficientemente disuasoria respecto de los despidos por motivos sindicales.

(Véanse 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 672, Caso núm. 2533, párrafo 1492; 353° informe, Caso núm. 2589, párrafo 126; 355° informe, Caso núm. 2646, párrafo 323, Caso núm. 2602, párrafo 663; 359° informe, Caso núm. 2613, párrafo 944; 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 459; 367° informe, Caso núm. 2590, párrafo 69. Véase 359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 311.)

1176. En varios casos, el Comité pidió al Gobierno que adopte todas las medidas a su alcance a fin de garantizar que, si el reintegro no fuera imposible por razones imperiosas y objetivas, los trabajadores en cuestión sean indemnizados de manera adecuada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria contra los actos de discriminación antisindical.

(Véanse 353° informe, Caso núm. 2533, párrafo 1085; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 354; 356° informe, Caso núm. 2533, párrafo 1064; 357° informe, Caso núm. 2722, párrafo 262, Caso núm. 2638, párrafo 800; 360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 87, Caso núm. 2772, párrafo 321, Caso núm. 2775, párrafo 722; 365° informe, Caso núm. 2902, párrafo 1121; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 408, Caso núm. 2976, párrafo 845; 370° informe, Caso núm. 2902, párrafo 596; 372° informe, Caso núm. 3025, párrafo 155, Caso núm. 2715, párrafo 529; 374° informe, Caso núm. 2902, párrafo 596; 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 800.)

1177. En un caso, el Comité pidió al Gobierno asegurarse de que si un órgano judicial independiente demuestra que la readmisión de una forma u otra no es posible, los trabajadores en cuestión reciban una indemnización adecuada que sea superior a la prevista en la legislación por el simple despido sin indicación de causa, y que dicha indemnización represente una sanción suficientemente disuasoria por los despidos antisindicales.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2443, párrafo 314.)

1178. En algunos casos, el Comité solicitó al Gobierno que adoptara las medidas necesarias para llevar a cabo una investigación independiente en relación con estos alegatos y, si se constatará que los despidos se deben a un acto de discriminación antisindical, que adopte las medidas necesarias para garantizar que esos trabajadores sean reintegrados en sus puestos de trabajo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 846.)

1179. En un caso, el Comité teniendo en cuenta la falta de celeridad de los procedimientos judiciales, solicitó al Gobierno que se asegure que la Inspección de Trabajo realice sin demora una investigación sobre estos despidos, y que si se constataba que los mismos se realizaron por motivos antisindicales, tome medidas para que sean reintegrados de inmediato en sus puestos de trabajo.

(Véase 355° informe, Caso núm. 2241, párrafo 763.)

1180. Cuando el despido constituya un acto de discriminación antisindical y el puesto que ocupaba el trabajador haya desaparecido, debe reintegrarse a un puesto de trabajo similar.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 847; y 363° informe, Caso núm. 2752, párrafo 919.)

1181. En caso de que se confirme que la empresa ya no existe, deberían tomarse medidas para que los trabajadores despedidos por motivos sindicales sean indemnizados de manera completa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 848; y 362° informe, Caso núm. 2228, párrafo 80.)

1182. No deberían exigirse declaraciones de lealtad u otros compromisos de igual naturaleza para obtener la reintegración en el empleo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 849.)

1183. En un caso de huelga de controladores aéreos en la que se había puesto en peligro la seguridad de la población, el Comité consideró que no puede pedirse al Gobierno que de curso a la solicitud de reincorporación de los despedidos a sus puestos de trabajo, planteada por la organización querellante.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 850.)

1184. El gobierno debe tomar las medidas necesarias, de manera que los dirigentes sindicales que han sido despedidos por actividades relacionadas con la creación de un sindicato sean reintegrados a sus cargos, si así lo desean.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 852; 342° informe, Caso núm. 2262, párrafo 231 y Caso núm. 2423, párrafo 492; y 343° informe, Caso núm. 2265, párrafo 1143.)

1185. No se ajusta al derecho de huelga permitir a un empleador que se niegue a reintegrar a una parte o a la totalidad de los empleados al final de una huelga, cierre patronal o cualquier otra acción colectiva sin que los interesados tengan el derecho de oponerse a dichos despidos recurriendo ante un tribunal o corte independiente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 853.)

Discriminación en perjuicio de empleadores

1186. En relación con alegatos de discriminación en perjuicio de dirigentes empleadores con motivo de la reforma agraria, el Comité estimó que las disposiciones relativas a la indemnización de las confiscaciones de tierras deberían asegurar una compensación real y justa por las pérdidas así sufridas, y que el gobierno debería volver a examinar las demandas de indemnización a petición de las personas que estiman que han sido perjudicados en el proceso de reforma agraria.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 854.)

Principios generales

1187. El artículo 2 del Convenio núm. 98 prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 722.)

1188. El artículo 2 del Convenio núm. 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 855; 353° informe, Caso núm. 2488, párrafo 236; 356° informe, Caso núm. 2488, párrafo 147; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 611; 360° informe, Caso núm. 2488, párrafo 114; 362° informe, Caso núm. 2808, párrafo 353; y 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 534.)

1189. Los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna del empleador.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2472, párrafo 957.)

1190. El Comité ha destacado el principio fundamental de la libre elección de las organizaciones por los trabajadores y la no injerencia de la empresa en favor de un sindicato.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 362.)

1191. No debería exigirse la conformidad del empleador respecto de la constitución del sindicato como condición para obtener la inscripción de un sindicato en el registro. De hecho, el Comité considera que ese requisito constituiría una clara violación de los principios de libertad sindical.

(Véase 360° informe, Caso núm. 2777, párrafo 778.)

1192. El respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2789, párrafo 1121.)

1193. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 859; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 788; 353° informe, Caso núm. 2488, párrafo 236; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1162; 356° informe, Caso núm. 2669, párrafo 1258; 357° informe, Caso núm. 2748, párrafo 1057; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1054; 362° informe, Caso núm. 2708, párrafo 1118; 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 874; 364° informe, Caso núm. 2745, párrafo 983; 370° informe, Caso núm. 2745, párrafo 666; 372° informe, Caso núm. 2954, párrafo 96 y Caso núm. 3007, párrafo 228; y 373° informe, Caso núm. 2708, párrafo 333.)

Formas de injerencia

1194. En relación con alegatos según los cuales una empresa ha recurrido a prácticas antisindicales, tales como intentar sobornar a miembros del sindicato para que se retirasen del mismo 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 considera que tales actos son contrarios al artículo 2 del Convenio núm. 98 en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 858; 344° informe, Caso núm. 2468, párrafo 438; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 788; 348° informe, Caso núm. 2388, párrafo 163; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 611; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 731; 363° informe, Caso núm. 2780, párrafo 809 y Caso núm. 2850, párrafo 874; y 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 580 y Caso núm. 2815, párrafo 1274.)

1195. La intervención de un empleador para favorecer la creación de un sindicato paralelo constituye un acto de injerencia en el funcionamiento de la asociación de trabajadores prohibido en virtud del artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2890, párrafo 1058.)

1196. El Comité desea recordar que ha tenido la oportunidad de examinar la cuestión de la libertad de expresión de los empleadores en un caso en el que, al observar que la protección ofrecida contra las prácticas laborales desleales de un país incluían la protección contra la libertad de expresión la cual podía entorpecer la constitución de cualquier organización sindical o la selección de un sindicato como representante a los efectos de la negociación colectiva, constató que no parecía que se hubiesen vulnerado los principios de la libertad sindical.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 381.)

1197. El Comité ha pedido a un gobierno que garantizase que los empleadores no expresasen opiniones que podrían intimidar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como afirmar que la constitución de una asociación es ilegal, o advertir que no es aconsejable afiliarse a un sindicato de grado superior, o incitar a los trabajadores a renunciar a su afiliación.

(Véanse 356° informe, Caso núm. 2301, párrafo 80; y 357° informe, Caso núm. 2683, párrafo 585.)

1198. Toda coacción tendiente a obtener la renuncia a la afiliación sindical de trabajadores o dirigentes sindicales constituye una violación del principio de libre afiliación sindical contraria al Convenio núm. 87.

(Véase 370° informe, Caso núm. 2985, párrafo 424.)

1199. La coacción a afiliados sindicales para que renuncien al sindicato constituye una grave violación de los Convenios núms. 87 y 98 que consagran el derecho de libre afiliación de los trabajadores y el principio de una protección adecuada de este derecho.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2341, párrafo 870.)

1200. La redacción por parte de la dirección de una carta de renuncia sindical constituyen una injerencia grave en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 722.)

1201. El Comité ha considerado que la distribución de formularios de desafiliación y la puesta a disposición de una línea telefónica gratuita con la posibilidad de solicitar la desafiliación del Sindicato, constituyen una injerencia en los asuntos internos del Sindicato. A este respecto, el Comité recuerda que en el artículo 2 del Convenio núm. 98 se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración, y pidió al Gobierno que establezca mecanismos que permitan corregir de manera rápida los efectos de este tipo de injerencia, incluida la imposición de sanciones suficientemente disuasivas en contra del empleador, y evitar este tipo de incidentes en el futuro.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2470, párrafo 385.)

1202. La distribución de formularios de desafiliación a miembros de sindicatos y las entrevistas individuales para lograr que se desafilien del sindicato son actos de injerencia.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 671.)

1203. Los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena remunerados deberían poder cumplir sus funciones sindicales con arreglo a las normas pertinentes de su organización sin necesidad de tener que rendir cuentas de cada actividad a la dirección de la empresa. Tales actividades deberían incluir aquéllas de carácter educativo, las llevadas a cabo bajo la égida de la correspondiente federación o confederación y aquéllas relacionadas con la planificación de medidas con motivo de un conflicto colectivo.

(Véase 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 110.)

1204. El hecho de cursar invitación para participar en las reuniones con la dirección de la empresa a una organización y no a la otra, podría ser una forma oficiosa de mostrar favoritismo hacia una organización, influyendo así en la afiliación sindical de los trabajadores.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2388, párrafo 164.)

1205. El cierre de locales sindicales a raíz de una huelga legítima vulnera los principios de la libertad sindical y constituye, cuando lo decide la dirección de la empresa, una injerencia del empleador en el funcionamiento de una organización de trabajadores, que prohíbe el artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 856.)

1206. La intervención de un empleador a efectos de fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato, y la interferencia en la correspondencia del mismo, constituyen actos que violan gravemente los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 857.)

1207. El empleador que intenta persuadir a los trabajadores de que retiren la autorización dada a un sindicato para que negocie en su nombre podría dar lugar a injerencias indebidas en la decisión de los trabajadores y socavar la fuerza del sindicato, dificultándose así la negociación colectiva, contrariamente al principio con arreglo al cual ésta ha de promoverse.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 863; 362° informe, Caso núm. 2808, párrafo 353; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 488.)

1208. El presunto ofrecimiento de prestaciones por parte de la empresa, supeditado a la condición de que a ésta no se le exigiera entablar negociaciones colectivas con un sindicato, de ser cierto, sería equiparable a un acto de injerencia del empleador en el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a la organización que estimen conveniente para la representación de sus intereses profesionales.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2780, párrafo 809.)

1209. Las disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones de trabajadores a través de promociones artificiales de los trabajadores constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 864.)

1210. Es posible que el mantenimiento de cámaras de vigilancia en las salas reservadas para las reuniones sindicales produzca un efecto intimidatorio en los órganos y miembros del sindicato, y podría dar lugar a una injerencia del empleador que sería contraria al principio de la libertad sindical en lo relativo a las reuniones sindicales.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 725.)

1211. El hecho de que la dirección pida a sus empleados que declaren si están o no afiliados a un sindicato, incluso si ello no tuviera por objeto interferir en el ejercicio

de los derechos sindicales, se puede considerar en toda lógica como una injerencia y una intimidación a los miembros del sindicato.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 726.)

1212. Las circulares publicadas por una compañía invitando a los trabajadores a declarar a qué sindicato pertenecían, aun cuando no tuvieran por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, pueden muy naturalmente considerarse como que implican tal injerencia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 866.)

1213. El hecho de que uno de los miembros del gobierno sea al mismo tiempo dirigente de un sindicato que representa a categorías de trabajadores al servicio del Estado puede permitir actos de injerencia en violación del artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 867.)

1214. Teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 868; 343° informe, Caso núm. 2436, párrafo 629; y 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 903.)

Necesidad de una protección eficaz

1215. El Comité recuerda la importancia que concede a la protección que ha de garantizarse frente a los actos de injerencia por parte de los empleadores destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores sometidas a un empleador.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2436, párrafo 629.)

1216. Cuando una legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra los actos e injerencias de los empleadores o de sus organizaciones (y estipula que los casos no previstos por la ley se resolverán de acuerdo, entre otros elementos, con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y con el Convenio núm. 98, en virtud de su ratificación por ese país), sería conveniente que el gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 860; y 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 858.)

1217. La existencia de normas legislativas por las que se prohíben los actos de injerencia por parte de las autoridades o por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las unas con respecto de las otras, es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 861; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 611; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 731; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 492.)

1218. Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, a fin de garantizar la eficacia práctica de los artículos 1 y 2 del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 862; 342° informe, Caso núm. 2317, párrafo 862; 343° informe, Caso núm. 2186, párrafo 51; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 899; y 358° informe, Caso núm. 2715, párrafo 909.)

1219. Basándose en una observación formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones respecto de una legislación, el Comité hizo observar que un trabajador para quien se invocara como motivo de despido, por ejemplo, «la negligencia en el desempeño de sus deberes», muy difícilmente podría probar que el motivo real del despido fue su actividad sindical. Además, como los recursos previstos no tienen carácter suspensivo, el dirigente despedido debe, en virtud de la ley, abandonar su puesto sindical desde el momento del despido. El Comité estimó, pues, que la legislación podría permitir a los directores de empresas perturbar las actividades de un sindicato, siendo contrario al artículo 2 del Convenio núm. 98, según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 865.)

Asociaciones solidaristas o de otra índole

A. Definición

1220. Una ley de asociaciones solidaristas prevé que se constituirán con 12 o más trabajadores y las define en la forma siguiente: «Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos (procurar la justicia y la paz social, la armonía obreropatronal y el desarrollo integral de sus asociados), podrán adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido, podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos, culturales, espirituales, sociales y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores y entre éstos y sus patronos». Los recursos de las asociaciones son el ahorro mensual mínimo de los asociados, cuyo porcentaje será fijado por la asamblea general y el aporte mensual del patrono en favor de sus trabajadores, que será fijado de común acuerdo entre ambos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 869.)

1221. Las asociaciones solidaristas son asociaciones de trabajadores cuya constitución está subordinada al aporte del empleador del que dependen, financiadas con arreglo al principio mutualista por los trabajadores y por los empleadores, con fines económicos-sociales de bienestar material (ahorro, crédito, inversión, programas de vivienda, educativos, etc.), y de unión y cooperación entre trabajadores y empleadores, cuyos órganos deben integrarse por trabajadores aunque puede participar en ellos un representante patronal con voz pero sin voto. A juicio del Comité, si bien nada impide desde el punto de vista de los principios de los Convenios núms. 87 y 98 que trabajadores y empleadores busquen formas de cooperación, inclusive de naturaleza mutualista, para el logro de objetivos sociales, corresponde al Comité, en la medida en que tales formas de cooperación cristalicen en estructuras y organizaciones permanentes, asegurarse de que la legislación y funcionamiento en la práctica de las asociaciones solidaristas no interfieren en las actividades y funciones propias de los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 870.)

B. Garantías para evitar que realicen actividades sindicales

1222. La reglamentación relativa a las «asociaciones solidaristas» debería respetar las actividades de los sindicatos garantizadas en el Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 871.)

1223. Deben tomarse las medidas legislativas y de otro orden necesarias para garantizar que las asociaciones solidaristas no asuman actividades sindicales, y para que se garantice una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical y la eliminación de toda desigualdad de trato en favor de las asociaciones solidaristas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 872.)

1224. En cuanto a los alegatos relativos al «solidarismo», el Comité recuerda la importancia que presta a que, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 98, se garantice la protección contra los actos de injerencia de los empleadores tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 873.)

1225. En cuanto a alegatos sobre las actividades de las organizaciones solidaristas para contrarrestar la acción sindical, el Comité señaló a la atención del gobierno el artículo 2 del Convenio núm. 98, cuyo texto dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras y que se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 874.)

1226. La interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales incluida la negociación colectiva, a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, que se refiere al fomento de la negociación entre los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 875.)

1227. Las asociaciones solidaristas financiadas en parte por los empleadores, integradas por trabajadores pero también por altos cuadros y personal de confianza del empleador y a menudo suscitadas por los empleadores, no pueden realizar un papel como organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva, proceso éste que debe llevarse a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas. Esta situación plantea pues problemas de aplicación con respecto al artículo 2 del Convenio núm. 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 876.)

1228. En relación con las asociaciones solidaristas el Comité subrayó la importancia fundamental del principio del tripartismo preconizado por la OIT, que supone organizaciones independientes (entre ellas y respecto de las autoridades públicas) de trabajadores por una parte y de empleadores por otra y pidió que el gobierno tomara medidas en concertación con las centrales sindicales, con miras a crear las condiciones necesarias para el fortalecimiento del movimiento sindical independiente y para el desarrollo de sus actividades en materia de obras sociales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 877.)

1229. Las asociaciones de bienestar social de los trabajadores no pueden reemplazar a los sindicatos libres e independientes, y así será mientras no consigan presentar garantías de que se han constituido y funcionan con independencia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 878.)

1230. El Comité recuerda que deben tomarse las medidas legislativas, o de otro orden, necesarias para garantizar que asociaciones distintas de los sindicatos no asuman actividades sindicales y para que se garantice una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 879.)

Titularidad del derecho de negociación colectiva – Principios generales

1231. Debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 880; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 993; 349° informe, Caso núm. 2481, párrafo 78; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 676; 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 174; 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 357; 362° informe, Caso núm. 2826, párrafo 1298; 363° informe, Caso núm. 2819, párrafo 538; 364° informe, Caso núm. 2848, párrafo 426; 370° informe, Caso núm. 2900, párrafo 627; y 371° informe, Caso núm. 3010, párrafo 668.)

1232. El derecho de 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 881; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 570 y Caso núm. 2460, párrafo 995; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1353; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 676; 351° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1335; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 831 y Caso núm. 2581, párrafo 1111; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 120; 364° informe, Caso núm. 2887, párrafo 697; 368° informe, Caso núm. 2976, párrafo 844; y 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 950 y Caso núm. 3113, párrafo 990.)

1233. En los trabajos preliminares para la adopción del Convenio núm. 87 se indica claramente que «uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo». (Libertad sindical y relaciones de trabajo, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 30.a reunión, Ginebra, 1947, página 53).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 882; 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 357; 363° informe, Caso núm. 2704, párrafo 398; y 364° informe, Caso núm. 2848, párrafo 427.)

1234. Uno de los principales objetivos buscado por los trabajadores al ejercer el derecho de sindicación es el negociar colectivamente sus términos y condiciones de trabajo. Por consiguiente, el Comité considera que las disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar la negociación colectiva, inevitablemente, frustran el objetivo y la actividad principales para los cuales fueron creados, lo que es contrario no sólo al artículo 4 del Convenio núm. 98 sino también al artículo 3 del Convenio núm. 87 que estipula que los sindicatos tendrán el derecho de ejercer sus actividades y formular sus programas con total libertad.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 991.)

1235. El Comité destaca la importancia de que los conflictos colectivos se desarrollen y se resuelvan de manera pacífica en el marco de la negociación colectiva.

(Véase 349° informe, caso núm. 2564, párrafo 611.)

1236. Las federaciones y confederaciones deberían poder concluir convenios colectivos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 883.)

1237. El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 884; y 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 357.)

1238. El Comité subraya la importancia de que las reglas esenciales del sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva sean compartidas en la mayor medida posible por las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 455.)

Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva

A. Funcionarios públicos

1239. En cuanto a los derechos de negociación colectiva, el Comité recuerda que sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2988, párrafo 843.)

1240. El Convenio núm. 98, en especial su artículo 4, relativo al estímulo y fomento de la negociación colectiva, es de aplicación tanto en el sector privado como en el de las empresas nacionalizadas y organismos públicos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 885; y 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 174.)

1241. Todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar

los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 886; 343° informe, Caso núm. 2430, párrafo 361 y Caso núm. 2292, párrafo 794; 344° informe, Caso núm. 2364, párrafo 91; 376° informe, Caso núm. 3042, párrafo 560; 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 177; y 378° informe, Caso núm. 3135, párrafo 418.)

1242. Conviene establecer una distinción entre los funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado (funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podría excluirse del campo de aplicación del Convenio núm. 98 a la primera categoría de trabajadores a que se ha hecho referencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 887; 343° informe, Caso núm. 2292, párrafo 794; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 989; 376° informe, Caso núm. 2970, párrafo 469; y 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 177.)

1243. El artículo 1, 2), del Convenio núm. 151 establece que es la legislación nacional la que deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. El Comité recuerda sin embargo que en virtud del Convenio núm. 98, sólo pueden excluirse del derecho de negociación colectiva a los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado.

(Véase 374° informe, Casos Núms. 2941 y 3026, párrafo 663.)

1244. El Comité ha estimado útil recordar los términos del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), cuyo artículo 7 prevé que «deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros medios que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones».

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 888.)

1245. No obstante recordar lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio núm. 151, el Comité subraya que cuando la legislación nacional opta por los procedimientos de negociación, corresponde al Estado velar por que dichos procedimientos se apliquen adecuadamente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 889.)

1246. El Comité ha puesto de relieve que el artículo 7 del Convenio núm. 151 prevé cierta flexibilidad en la elección de los procedimientos para determinar las condiciones de empleo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 891; y 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 744.)

1247. Refiriéndose al artículo 8 del Convenio núm. 151 relativo a la solución de conflictos, el Comité recordó que, sobre la base de los trabajos preparatorios para la adopción del Convenio, se ha interpretado este artículo en el sentido de que brinda la posibilidad de optar entre la negociación y otros procedimientos (tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje) para la solución de conflictos. El Comité puso de relieve la importancia del principio establecido en el artículo 8 del Convenio núm. 151.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 890.)

1248. Si bien algunas categorías de funcionarios públicos ya debían gozar del derecho a la negociación colectiva de acuerdo con el Convenio núm. 98, la promoción de dicho derecho se ha visto reconocido en forma generalizada para todos los funcionarios públicos a partir de la ratificación del Convenio núm. 154 y en consecuencia los trabajadores del sector público y de la administración pública central deben gozar del derecho de negociación colectiva.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 798.)

1249. El simple hecho de que un funcionario forme parte de la categoría de «empleados no manuales» no constituye por sí solo un criterio suficiente para determinar su pertenencia a la categoría de los empleados que están al servicio de la administración del Estado, ya que si tal fuera el caso, se vería muy limitado el alcance del Convenio núm. 98. En resumen, todos los trabajadores de la administración pública, con la única posible exclusión de las fuerzas armadas y policiales y de los funcionarios directamente al servicio de la administración del Estado, deberán gozar de derechos de negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 892; y 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 989 y Caso núm. 2437, párrafo 1320.)

1250. Es imperativo que la legislación reconozca explícita y claramente a través de disposiciones particulares el derecho de las organizaciones de empleados y funcionarios públicos que no ejerzan actividades propias de la Administración del Estado de concluir convenciones colectivas. Este derecho sólo podría denegarse desde el punto de vista de los principios sentados por los órganos de control de la OIT sobre el Convenio núm. 98 a los funcionarios que trabajan en los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables, pero no por ejemplo a las personas que trabajan en empresas públicas o en instituciones públicas autónomas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 893; y 344° informe, Caso núm. 2114, párrafo 115 y Caso núm. 2460, párrafo 989.)

1251. 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.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 743.)

1252. Si pudiera denegarse a cualquier categoría de trabajador del sector público el derecho de negociación colectiva simplemente por medio de un texto legislativo que regule sus condiciones de trabajo, se privaría al Convenio núm. 98 de todo su ámbito de aplicación en relación con los trabajadores del sector público.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2114, párrafo 115.)

1253. El Comité consideró anteriormente que era evidente que la Conferencia Internacional del Trabajo pretendía dejar que cada Estado determinase el alcance hasta el cual era deseable reconocer a los miembros de las fuerzas armadas y del cuerpo de policía los derechos previstos por el Convenio núm. 87. El Comité estima que las mismas consideraciones resultan aplicables a los Convenios núms. 98, 151 y 154.

(Véanse 368° informe, Caso núm. 2943, párrafo 758; y 374° informe, Caso núm. 3073, párrafo 501.)

1254. En los trabajos preparatorios del Convenio núm. 151 quedó establecido que los magistrados del Poder Judicial no entran en el marco de aplicación de dicho Convenio; no obstante, dicho Convenio no excluye a los trabajadores auxiliares de los magistrados. En estas condiciones, el Comité considera que los trabajadores auxiliares del Poder Judicial deben gozar del derecho de negociación colectiva.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2881, párrafo 228.)

1255. Los Convenios núms. 87 y 98 son de aplicación al personal de embajadas de contratación local.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 905 y 344° informe, Caso núm. 2197, párrafo 130.)

1256. El Comité no considera que el mero hecho de que un funcionario público deba someterse a un proceso de autorización de seguridad le confiera la calidad de empleado contratado al servicio de la administración del Estado.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1320.)

1257. El Comité se pregunta si los empleados federales de control de los aeropuertos a que se aluden deben todos considerarse funcionarios públicos empleados en la administración del Estado. Aun reconociendo que el elemento de seguridad es inherente de su trabajo, tal como sucede por cierto también con el personal de control de seguridad de las empresas privadas, el Comité teme que la extensión de la noción de seguridad nacional a personas que, evidentemente, no elaboran políticas nacionales que podrían afectar a la seguridad, sino que se limitan a efectuar determinadas tareas dentro de parámetros perfectamente definidos, impida de hecho indebidamente el ejercicio de los derechos de esos empleados federales. El Comité pide al Gobierno que, en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas,

examine cuidadosamente las cuestiones contempladas en general en las condiciones de empleo del personal federal de control de los aeropuertos no directamente asociados a las tareas de seguridad nacional para entablar negociaciones al respecto con un representante del personal de control, libremente escogido por éste.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2292, paras. 795 y 796.)

1258. Si bien el Comité considera que, tal como ocurre con las funciones de muchos otros trabajadores en todo el país, que de una u otra forma influyen o aplican medidas adoptadas por motivos de seguridad nacional, el trabajo de los trabajadores de seguridad del transporte se refiere sin duda alguna a cuestiones de seguridad, razón por la cual el Comité no puede entonces considerar que aquellos que laboran en una entidad de seguridad, claramente ajena a la formulación de políticas, puedan asimilarse sin limitación alguna, a la categoría de trabajadores cuyos derechos de negociación colectiva pueden denegarse.

(Véase 351° informe, Caso núm. 2292, párrafo 64.)

1259. En un caso en que se trataba de someter a los trabajadores del Banco Nacional al régimen laboral privado, el Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre el régimen de derecho público o de derecho privado al que se vaya a sujetar a estos trabajadores. No obstante, habida cuenta de que los Convenios núms. 87 y 98 se aplican a todos los trabajadores del sector bancario, el Comité expresó la esperanza de que se reconocería a los trabajadores bancarios el derecho de concluir convenios colectivos y el de afiliarse a las federaciones que estimen convenientes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 896.)

1260. Ninguna disposición del Convenio núm. 98 autoriza la exclusión del personal temporero de su campo de aplicación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 898; y 343° informe, Caso núm. 2430, párrafo 361.)

B. Trabajadores de las empresas del Estado

1261. Los empleados de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 894.)

C. Trabajadores de correos y telecomunicaciones

1262. El Convenio núm. 98 se aplica a los empleados de correos y telecomunicaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 895.)

1263. Si bien es posible que las circunstancias concretas de los contratistas de correos (ligados por un contrato de empresa a la Sociedad de correos) requieran aclaraciones en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etc., así como negociaciones específicas que tomen en consideración

su situación con arreglo a la ley y sus exigencias laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los contratistas de correos.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2848, párrafo 428.)

D. Personal de la radio y la televisión

1264. No parece que pueda excluirse, basándose en sus funciones, al personal de un instituto nacional de radiotelevisión, establecimiento público, del principio concerniente a la promoción de la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 897.)

E. Personal docente

1265. El Comité ha llamado la atención sobre la importancia de que en el sector de la educación se promueva la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 900; y 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 803.)

1266. El Comité subraya que a su juicio los docentes no desempeñan tareas propias de los funcionarios en la administración del Estado; de hecho, este tipo de actividades también se llevan a cabo en el ámbito privado. En estas condiciones, se pone de relieve la importancia de que los docentes con estatuto de funcionario público puedan disfrutar de las garantías previstas en el Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 901; 344° informe, Caso núm. 2114, párrafo 116 y Caso núm. 2467, párrafo 571; 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1586; 351° informe, Casos Núms. 2611 y 2632, párrafo 1272; y 358° informe, Caso núm. 2723, párrafo 552.)

1267. Los trabajadores de las universidades públicas o privadas deben gozar del derecho de negociación colectiva.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2677, párrafo 79.)

1268. Si bien existen algunos vínculos entre la relación educativa y la relación de empleo que los asistentes de docencia e investigación mantienen con la universidad, hay una serie de otros elementos que llevan al Comité a considerar que los asistentes de docencia e investigación en la medida en que son trabajadores deberían al igual que el resto de los trabajadores, gozar del derecho de negociación colectiva en lo que se refiere a los términos y condiciones de empleo, excluidos los requisitos y políticas académicas, a fin de proteger y promover sus intereses profesionales. En tal capacidad, ese derecho debería incluir el ser representados en las negociaciones por un sindicato de su elección y contar con protección suficiente para ejercer sus derechos sindicales.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 804.)

F. Personal hospitalario

1269. Las personas empleadas en los hospitales públicos deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 903.)

1270. El Comité consideró que el personal de los servicios de salud no puede ser considerado como funcionarios que trabajan en la administración del Estado cuyo derecho de negociación puede ser objeto de restricciones.

(Véase 344º informe, Caso núm. 2467, párrafo 571.)

G. Personal del sector aéreo

1271. Debe garantizarse al personal que se desempeña en el sector del control de la navegación aérea, el derecho de negociación colectiva de sus condiciones de empleo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 902.)

1272. Los técnicos de la aviación civil que prestan servicios dentro de la jurisdicción de las fuerzas armadas no pueden considerarse, en razón de las tareas que realizan, como pertenecientes a tales fuerzas armadas a los fines de su exclusión de las garantías del Convenio núm. 98; correspondería aplicar a estos trabajadores la norma enunciada en el artículo 4 del Convenio, relativa a la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 904.)

H. Personal de aduanas

1273. El Comité ha subrayado la importancia que concede a la promoción del diálogo y la consulta sobre las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y, las organizaciones profesionales más representativas del sector de las aduanas.

(Véanse 299º informe, Caso núm. 1808, párrafo 380; y 344º informe, Caso núm. 2464, párrafo 329.)

1274. El Comité considera que la decisión de instalar un sistema de seguridad portuaria – debido a que forma parte de una política gubernamental más amplia de seguridad portuaria – puede considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación colectiva; sin embargo, la existencia de dicho sistema puede tener un impacto sobre las condiciones de empleo del personal de aduanas y, por lo tanto, debería ser objeto de consultas y negociación entre las partes.

(Véase 344º informe, Caso núm. 2464, párrafo 329.)

I. Trabajadores del mar

1275. Al examinar una legislación que permitía excluir de los convenios colectivos a los marinos no residentes en el país, el Comité pidió al gobierno que adopte medidas para enmendar la ley de forma que la negociación colectiva plena y voluntaria de todos los marinos que prestan servicio en barcos de pabellón nacional sea una realidad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 899.)

J. Trabajadores de cooperativas

1276. Como consecuencia lógica del derecho de asociación, debería garantizarse que las organizaciones sindicales a las que se afiliaron los trabajadores de las cooperativas puedan negociar colectivamente en su nombre con miras a fomentar y defender sus intereses.

(Véase 354° informe, caso núm. 2668, párrafo 679.)

K. Trabajadores temporarios y a tiempo parcial

1277. Los trabajadores temporarios deberían poder negociar colectivamente.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 906; 351° informe, Caso núm. 2600, párrafo 572; 355° informe, Caso núm. 2600, párrafo 477; y 371° informe, Caso núm. 2963, párrafo 234.)

1278. Aunque es posible que las circunstancias concretas de los trabajadores a tiempo parcial requiera un trato diferenciado y algunos ajustes en lo que atañe a la definición de las unidades de negociación, a las normas de certificación, etcétera, así como negociaciones específicas que tomen en consideración su situación y requisitos laborales, el Comité no ve ningún motivo para que los principios antes mencionados, relativos a los derechos básicos de asociación y de negociación colectiva reconocidos a todos los trabajadores, no deban aplicarse también a los trabajadores a tiempo parcial.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2430, párrafo 362.)

L. Trabajadores contratados en el marco de programas para combatir el desempleo

1279. En relación con ofertas temporales de empleo en el sector público para combatir el desempleo, en las que la remuneración no se fijaba de acuerdo con los convenios colectivos que regulaban la remuneración de los empleados de plantilla, el Comité expresó la esperanza de que el gobierno velara por que, en la práctica, las ofertas individuales de empleo sean de duración limitada y no se conviertan en oportunidad para cubrir puestos permanentes con personas desempleadas que se verían perjudicadas en su derecho a la negociación colectiva de las cuestiones relativas a su remuneración.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 907.)

1280. Las personas que participan en actividades comunitarias destinadas a combatir el desempleo – limitadas a una duración de seis meses – no son verdaderos empleados de la organización que se beneficia de su trabajo y, por consiguiente, pueden ser excluidos legítimamente del ámbito de los acuerdos colectivos en vigor, al menos en lo que a los salarios se refiere.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 908.)

1281. En relación con las personas que participan en actividades comunitarias destinadas a combatir el desempleo, el Comité consideró que puesto que realizan, sin lugar a dudas un trabajo y ofrecen servicios que beneficiaban una determinada organización, han de disfrutar en consecuencia de un cierto grado de protección respecto a sus condiciones de trabajo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 909.)

1282. En el contexto de la lucha contra el desempleo y el establecimiento de programas de ofertas de empleo que imponen un tope a la remuneración horaria a los trabajadores, el Comité insistió en que el Gobierno asegure que en la práctica no se recurriese los grupos de empleo en forma sucesiva a efectos de cubrir puestos regulares con personas desempleadas que verían limitado su derecho de negociar colectivamente. El Comité instó al Gobierno a que estableciera procedimientos tripartitos a fin de prevenir los abusos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 910.)

M. Trabajadores subcontratados

1283. La negociación colectiva entre el sindicato correspondiente y la parte que determine las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos o subcontratados debería siempre ser posible.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2602, párrafo 457.)

N. Voluntarios cívicos

1284. La labor de los voluntarios cívicos, que conlleva una retribución, la determinación de horas de trabajo y la continuidad en el servicio, también debe garantizar a estos trabajadores la protección que confieren los principios de la libertad sindical, incluido el derecho de negociación colectiva.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3100, párrafo 373.)

O. Trabajadores autónomos

1285. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores «autónomos» puedan disfrutar plenamente de los derechos sindicales, para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y de identificar en consulta con los interlocutores sociales interesados las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva, con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente.

(Véase 376° informe, Caso núm. 2786, párrafo 349.)

P. Trabajadores no afiliados

1286. En un caso en que una legislación otorga al trabajador no afiliado el derecho de escoger la convención colectiva que desee cuando existan varias (o una) en la empresa, el Comité estima que el trabajador no afiliado está en mejor posición para determinar qué sindicato ha defendido mejor en su convención colectiva los intereses de la categoría profesional a la que pertenece dentro de la empresa, así como que este derecho de escoger no menoscaba el principio de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98, que no se ve restringido cuando existen varias convenciones colectivas en el seno de una empresa.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2729, párrafo 888.)

Q. Efecto erga omnes de los convenios colectivos

1287. En un caso en que algunos convenios colectivos se aplicaban sólo a las partes contratantes y a sus afiliados y no a todos los trabajadores, el Comité consideró que se trata de una opción legítima – como también podría serlo la contraria – que no parece violar los principios de la libertad sindical, y que además es seguida en muchos países.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 911.)

1288. Si bien el Convenio núm. 98 es compatible con los sistemas que conceden derechos de negociación a la organización más representativa con efectos para todos los trabajadores («erga omnes»), así como con los sistemas que permiten que los sindicatos minoritarios negocien en nombre de sus miembros, en el primer caso no resulta coherente conceder también el derecho de negociación en el mismo ámbito a los sindicatos minoritarios y en la práctica hacerlo puede prestarse a prácticas antisindicales.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3056, párrafo 828.)

Materias cubiertas por la negociación colectiva

1289. Corresponde a las partes determinar los temas a negociar.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 793.)

1290. Las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 912; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 832; y 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 227.)

1291. Las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales, los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación, o como en este caso, por sanciones económicas y penas severas en caso de incumplimiento de las disposiciones del código y de las directrices.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 913; 344° informe, Caso núm. 2464, párrafo 327 y Caso núm. 2502, párrafo 1022; 346° informe, Caso núm. 2488, párrafo 1353; 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1154; y 362° informe, Caso núm. 2804, párrafo 568.)

1292. No incumbe al Comité pronunciarse sobre la cuantía de las remuneraciones, ni tampoco sobre la legitimidad de la concesión de las diversas prestaciones, primas y asignaciones. Estas son cuestiones propias de la negociación entre las partes.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 257.)

1293. Una legislación que excluya la duración del trabajo del campo de aplicación de la negociación colectiva, salvo cuando hay autorización gubernamental, parece atentar contra el derecho de las organizaciones de trabajadores de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo garantizadas por el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 914.)

1294. Por lo que se refiere a la prohibición por vía legislativa de la incorporación de la cláusula de boicoteo de solidaridad en los convenios colectivos, el Comité consideró que no se debían incluir en la legislación restricciones a tales cláusulas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 915.)

1295. De conformidad con los principios de la libertad sindical, los convenios colectivos deberían poder prever un sistema de deducción de las cuotas sindicales, sin injerencia por parte de las autoridades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 916.)

1296. El pago de salarios a los dirigentes sindicales a tiempo completo es una cuestión que deberían resolver las partes y el Gobierno debería permitir la negociación sobre la cuestión de si las actividades sindicales que desempeñen los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena debe considerarse como una actividad que merezca un permiso no retribuido.

(Véase 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 701.)

1297. El Comité llamó la atención sobre el hecho de que, cuando la legislación establece ciertas limitaciones en materia de atribución de empleos, tales limitaciones pueden impedir la negociación de convenios colectivos para mejorar las condiciones

de empleo, incluidas las condiciones que reglamentan el acceso a empleos determinados, infringiendo, por consiguiente, los derechos de los trabajadores interesados en lo que respecta a la negociación colectiva y a la mejora de sus condiciones de trabajo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 917.)

1298. Una legislación que modifica convenios colectivos que ya estaban en vigor desde hacía cierto tiempo y que prohíbe que en el futuro se concluyan convenios colectivos concernientes a la dotación de buques, es contraria al principio de negociación voluntaria previsto por el Convenio núm. 98.

(Véase 106° informe, Caso núm. 541, párrafos 12, 14 y 15.)

1299. Una legislación que faculta al Ministerio del Trabajo para fijar las normas relativas a salarios, jornada de trabajo, vacaciones y condiciones de trabajo, debiendo limitarse los convenios colectivos a recoger dichas normas, y que excluye de la esfera de la negociación colectiva aspectos tan importantes de las condiciones de trabajo, no está en conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 919.)

1300. A propósito de una denuncia relativa a la negativa de celebrar negociaciones colectivas en el sector público sobre ciertas cuestiones, el Comité recordó la siguiente opinión, expresada por la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical: «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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 920; 344° informe, Caso núm. 2464, párrafo 328 y Caso núm. 2460, párrafo 992; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 747; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 704; 362° informe, Caso núm. 2804, párrafo 568; y 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 387.)

1301. Las cuestiones relativas al número de personal o a los departamentos que deben verse afectados por las dificultades financieras pueden ser consideradas como cuestiones que dependen primordial o esencialmente de la dirección y del funcionamiento de los asuntos del Gobierno y que, por consiguiente, pueden considerarse de modo razonable fuera del alcance de la negociación; sin embargo, el amplio espectro de la seguridad en el empleo en general comprende cuestiones vinculadas principal o esencialmente a las cuestiones de empleo, como por ejemplo los derechos de quienes van a ser despedidos y las indemnizaciones adeudadas a éstos, etc., y no debería considerarse fuera del ámbito de la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 921.)

1302. La determinación de las líneas generales de la política de la enseñanza, aunque constituya una cuestión sobre la cual puede ser normal que se consulte a las organizaciones de personal docente, no se presta a negociaciones colectivas entre estas organizaciones y las autoridades competentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 922; 340° informe, Caso núm. 2405, párrafo 454; 344° informe, Caso núm. 2464, párrafo 328; 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1586; y 351° informe, Caso núm. 2569, párrafo 631.)

1303. En lo que se refiere al sector de la educación, es preciso hacer una distinción entre, por un lado, las cuestiones que incumben esencialmente, la determinación de las líneas generales de la política de enseñanza, que pueden excluirse de la negociación colectiva y, por el otro, las relacionadas con las condiciones de empleo que deben corresponder al ámbito de la negociación colectiva.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2547, párrafo 803.)

1304. Las consecuencias sobre las condiciones de empleo de las decisiones adoptadas en relación con la política educativa deberían ser objeto de una negociación colectiva libre.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 923; 344° informe, Caso núm. 2464, párrafo 328; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1586.)

1305. Las partes negociadoras son las mejor preparadas para evaluar las razones y determinar las modalidades de las cláusulas relativas a las pensiones.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 792.)

1306. Las partes negociadoras son las mejor preparadas para evaluar las razones y determinar las modalidades (y, en lo que se refiere a los empleadores, la viabilidad financiera) de las cláusulas negociadas de jubilación obligatoria antes de la edad de jubilación oficial, sea por razones de la dificultad del trabajo o por motivos de seguridad y salud.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 924.)

1307. El Comité reconoce el derecho de los Estados a reglamentar el sistema de pensiones pero subraya la necesidad de que los mismos respeten el principio del derecho a la negociación colectiva en este proceso.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2434, párrafo 661.)

1308. Un sistema generalizado de pensiones, no va necesariamente en contra de la negociación colectiva. En efecto, si bien el sistema general establece un zócalo mínimo obligatorio garantizado a la población en general, nada impediría establecer, por medio de la negociación colectiva, un sistema complementario que venga a agregarse al sistema general. El Comité estima que cabe aquí hacer la diferencia entre las empresas privadas y el sector público. En el primer caso, el empleador negociará con el sindicato el posible otorgamiento de una pensión complementaria, teniendo en cuenta sus posibilidades y perspectivas económicas.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 793.)

1309. Las partes en la negociación colectiva puedan mejorar las prestaciones legales sobre pensiones o esquemas de pensiones por mutuo acuerdo.

(Véanse 353° informe, Caso núm. 2434, párrafo 538; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 830; y 362° informe, Caso núm. 2804, párrafo 571.)

1310. Los planes de pensiones complementarios pueden considerarse legítimamente prestaciones susceptibles de ser objeto de negociación colectiva.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2502, párrafo 1022.)

1311. De conformidad con las normas de la OIT, la fijación de los salarios mínimos puede ser objeto de decisiones de instancias tripartitas.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389.)

1312. Corresponde a la autoridad legislativa determinar los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y empleo, lo que no restringe ni impide la promoción de la negociación bipartita a los efectos de fijar las condiciones de trabajo, tal como lo dispone el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1218.)

El principio de la negociación libre y voluntaria

1313. La negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 925; 340° informe, Caso núm. 2405, párrafo 452; 342° informe, Caso núm. 2408, párrafo 271 y Caso núm. 2447, párrafo 748; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 257 y Caso núm. 2405, párrafo 335; 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 789 y Caso núm. 2460, párrafo 990; 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 174; 358° informe, Caso núm. 2704, párrafo 357; y 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 284.)

1314. El Comité subraya la importancia de que se respete la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva de manera que ésta revista el carácter libre y voluntario que consagra el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 793.)

1315. La negociación colectiva, para ser eficaz, debe tener carácter voluntario y no implica el recurso a medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de dicha negociación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 926; 342° informe, Caso núm. 2408, párrafo 271; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 575, Caso núm. 2460, párrafo 990 y Caso núm. 2437, párrafo 1314; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 767; 364° informe, Caso núm. 2887, párrafo 697; y 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 284.)

1316. Ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que claramente alteraría el carácter de tales negociaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 927; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 990 y Caso núm. 2437, párrafo 1314; y 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1146.)

1317. El artículo 4 del Convenio núm. 98 no impone de manera alguna al Gobierno el deber de negociar colectivamente del mismo modo que tampoco resulta contrario a dicho artículo el obligar a los interlocutores sociales a entablar negociaciones sobre términos y condiciones de trabajo con miras a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo; sin embargo, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el proceso de negociación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 928; 354° informe, Caso núm. 2672, párrafo 1146; y 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1218.)

1318. Si bien el contenido del artículo 4 del Convenio núm. 98 no obliga a un Gobierno a imponer coercitivamente la negociación colectiva a una organización determinada, puesto que una intervención de este tipo alteraría claramente el carácter voluntario de la negociación colectiva, ello no significa que los gobiernos deban abstenerse de adoptar medidas encaminadas a establecer mecanismos de negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 929.)

1319. Una disposición jurídica que obligara a una parte a concluir un contrato con otra sería contraria al principio de la negociación libre y voluntaria.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 990.)

1320. Una legislación que impone la conciliación obligatoria e impide que el empleador la abandone con independencia de las circunstancias en que se produzca so pena de ser sancionado con el pago de los salarios correspondientes a los días de huelga, además de imponer un castigo desproporcionado, es contraria al principio de la negociación colectiva voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 930.)

1321. La posibilidad ofrecida a los empleadores, conforme a la legislación, de presentar pliegos que contengan sus proposiciones a los fines de la negociación colectiva, si los mismos constituyen meramente una base para la negociación voluntaria a que se refiere el Convenio núm. 98, no debe considerarse como una violación de los principios aplicables en la materia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 931; 342° informe, Caso núm. 2448, párrafo 408; y 344° informe, Caso núm. 2493, párrafo 860.)

Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva

1322. En el caso en que las negociaciones entabladas no dieran resultados debido a desacuerdos, el Gobierno tendría que examinar con las partes la manera de salir de una situación de bloqueo mediante un mecanismo de conciliación o de mediación o, en caso de que persistieran desacuerdos, mediante el arbitraje de un órgano independiente que tuviese la confianza de las partes.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2584, párrafo 294.)

1323. La intervención de un tercero neutral e independiente, que cuente con la confianza de las partes puede ser suficiente para desbloquear una situación de estancamiento que las partes no pueden resolver por sí solas en el marco de un conflicto colectivo.

(Véase 368° informe, Caso núm. 2942, párrafo 188.)

1324. El Comité recuerda que algunas medidas pueden facilitar las negociaciones y contribuir a promover la negociación colectiva. No obstante, la legislación o la práctica por las que se instituyen mecanismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre los interlocutores sociales de un sector deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación colectiva.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1222.)

1325. Los organismos encargados de resolver los conflictos entre las partes de una negociación colectiva deberían ser independientes y el recurso a tales organismos debería hacerse en forma voluntaria.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 932; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 343; 364° informe, Caso núm. 2887, párrafo 698; y 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1222.)

1326. Si bien ciertas reglas y prácticas pueden facilitar el desarrollo de la negociación colectiva y contribuir a promoverla, y si algunas medidas pueden facilitar a las partes el acceso a ciertas informaciones, por ejemplo, sobre la situación económica de su unidad de negociación, sobre los salarios y condiciones de trabajo en unidades vecinas y sobre la situación económica general, todas las legislaciones por las que se instituyen organismos y procedimientos de mediación y conciliación destinados a facilitar la negociación entre copartícipes sociales deben salvaguardar la autonomía de las partes implicadas en la negociación. Por todo lo anterior, en lugar de conferir a las autoridades públicas poderes de asistencia activa, e incluso de intervención, que les permitan hacer prevalecer su punto de vista, es más conveniente tratar de convencer a las partes implicadas en la negociación que por su propia voluntad deben tener en cuenta las razones capitales relacionadas con las políticas económicas y sociales de interés general que el gobierno ha mencionado.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 933.)

El principio de la negociación de buena fe

1327. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 934; 342° informe, Caso núm. 2408, párrafo 271; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 258; 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 990; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 745 y Caso núm. 2506, párrafo 1077; 350° informe, Caso núm. 2584, párrafo 293 y Caso núm. 2602, párrafo 676; 351° informe, Casos núms. 2611 y 2632, párrafo 1282; 353° informe, Caso núm. 2634, párrafo 1308; 354° informe, Caso núm. 2581, párrafo 1107; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 356; 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 175 y Caso núm. 2663, párrafo 767; 359° informe, Caso núm. 2655, párrafo 315; 360° informe, Caso núm. 2745, párrafo 1056; 363° informe, Caso núm. 2867, párrafo 352, Caso núm. 2704, párrafo 398 y Caso núm. 2819, párrafo 538; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 409; y 371° informe, Caso núm. 3001, párrafo 209, Caso núm. 2908, párrafo 292 y Caso núm. 2937, párrafo 653.)

1328. Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 935; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 258; 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1314; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1077; 350° informe, Caso núm. 2584, párrafo 293, Caso núm. 2553, párrafo 1538; 351° informe, Caso núm. 2607, párrafo 585, Casos núms. 2611 y 2632, párrafo 1282; 353° informe, Caso núm. 2650, párrafo 419; 355° informe, Caso núm. 2655, párrafo 356; 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 175, Caso núm. 2663, párrafo 767; 357° informe, Caso núm. 2638, párrafo 796; 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 859; 359° informe, Caso núm. 2776, párrafo 289, Caso núm. 2655, párrafo 315; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 342; 362° informe, Caso núm. 2788, párrafo 251, Caso núm. 2741, párrafo 765, Caso núm. 2838, párrafo 1079, Caso núm. 2825, párrafo 1256; 363° informe, Caso núm. 2837, párrafo 309, Caso núm. 2704, párrafo 398; 365° informe, Caso núm. 2872, párrafo 1085; 373° informe, Caso núm. 3039, párrafo 263; y 375° informe, Casos núms. 3063, párrafo 132 y Caso núm. 2871, párrafo 227.)

1329. Tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, y la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 936; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 576, Caso núm. 2486, párrafo 1212, Caso núm. 2437, párrafo 1314; 346° informe, Caso núm. 2506, párrafo 1077; 349° informe, Caso núm. 2481, párrafo 78, Caso núm. 2486, párrafo 1238; 362° informe, Caso núm. 2361, párrafo 1096; 364° informe, Caso núm. 2848, párrafo 427; y 375° informe, Caso núm. 3063, párrafo 134.)

1330. El principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, supone evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 937; 340° informe, Caso núm. 2417, párrafo 307, Caso núm. 2397, párrafo 888; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 259; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 342; 362° informe, Caso núm. 2361, párrafo 1096; 364° informe, Caso núm. 2827, párrafo 1121; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 533; y 375° informe, Caso núm. 2871, párrafo 227.)

1331. El Comité no considera irrazonable, en el marco de la negociación colectiva voluntaria y de buena fe, la petición de las organizaciones querellantes de suspender por unos pocos días las labores de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, para permitir la realización de consultas internas ante una propuesta del Gobierno que se presentó durante esa reunión y sobre la se precisaban mayores detalles técnicos.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3122, párrafo 211.)

1332. El hecho de aplazar o fijar unilateralmente a último momento y sin notificación previa unas negociaciones, se considera que, si este tipo de prácticas se produce de manera injustificada, es perjudicial para el desarrollo de relaciones normales y francas.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2611, párrafo 175.)

1333. Si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 938; 343° informe, Caso núm. 2319, párrafo 1007; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 576, Caso núm. 2437, párrafo 1315; 350° informe, Caso núm. 2362, párrafo 429; y 355° informe, Caso núm. 2640, párrafo 1048.)

1334. Los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 939; 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 352, Caso núm. 2421, párrafo 582; 343° informe, Caso núm. 2425, párrafo 259; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 585, Caso núm. 2486, párrafo 1212; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 745; 349° informe, Caso núm. 2469, párrafo 71, Caso núm. 2572, párrafo 792; 350° informe, Caso núm. 2601, párrafo 1446; 351° informe, Casos núms. 2611 y 2632, párrafo 1282; 354° informe, Caso núm. 2626, párrafo 358; 355° informe, Caso núm. 2572, párrafo 85; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 766, Caso núm. 2601, párrafo 1023; 357° informe, Caso núm. 2744, párrafo 1157; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 601; 359° informe, Caso núm. 2776, párrafo 289, Caso núm. 2639, párrafo 1070; 362° informe, Caso núm. 2825, párrafo 1256; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 120, Caso núm. 2867, párrafo 352, Caso núm. 2811, párrafo 662; 368° informe, Caso núm. 2914, párrafo 409; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 532; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 463, Caso núm. 2937, párrafo 653; 372° informe, Caso núm. 2986, párrafo 206, Caso núm. 3013, párrafo 260, Caso núm. 3024, párrafo 423; 373° informe, Caso núm. 3012, párrafo 307; 374° informe, Caso núm. 3044, párrafo 333; y 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 722, Caso núm. 3072, párrafo 923 y Caso núm. 3016, párrafo 1033.)

1335. El Comité recuerda que la negociación colectiva significativa está basada en la premisa según la cual todas las partes representadas están sujetas a disposiciones establecidas voluntariamente, y urge al Gobierno a que vele por la aplicabilidad legal de todo convenio colectivo entre las personas representadas por las partes firmantes.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 997.)

1336. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 940; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 745; 349° informe, Caso núm. 2572, párrafo 792; 350° informe, Caso núm. 2601, párrafo 1446; 351° informe, Caso núm. 2598, párrafo 1355; 353° informe, Caso núm. 2615, párrafo 866; 355° informe, Caso núm. 2572, párrafo 85; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 766; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 453; 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 423; 373° informe, Caso núm. 3002, párrafo 74; 375° informe, Casos núms. 3065 y 3066, párrafo 476; 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 722, Caso núm. 3016, párrafo 1033; y 377° informe, Caso núm. 3094, párrafo 345.)

1337. La negociación colectiva, que implica un proceso de concesiones mutuas y una certeza razonable de que se mantendrán los compromisos negociados, al menos mientras dure el convenio, ya que éste es resultado de compromisos contraídos por ambas partes sobre ciertas cuestiones, y de la renuncia a determinadas exigencias de negociación con el fin de obtener otros derechos considerados como más prioritarios por los sindicatos y sus miembros. Si estos derechos, a cambio de los cuales se han hecho concesiones en otros puntos, pueden cancelarse unilateralmente, no podría haber ninguna expectativa razonable de estabilidad en las relaciones laborales, ni confianza suficiente en los acuerdos negociados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 941; 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 792, Caso núm. 2502, párrafo 1019; 356° informe, Caso núm. 2663, párrafo 766; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 532; 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 423; 374° informe, Caso núm. 3044, párrafo 333; y 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 722.)

1338. Una disposición legal que permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de los acuerdos colectivos previamente pactados, u obliga a negociarlos nuevamente, es contraria a los principios de la negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 942; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 573; 348° informe, Caso núm. 2497, párrafo 400; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

1339. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), que guía a los gobiernos, reconoce explícitamente en su párrafo 3 que «todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato».

(Véase 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 722.)

1340. La falta de aplicación del convenio colectivo, incluso de manera temporal, supone una violación del derecho de negociación colectiva, así como del principio de negociación de buena fe.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 943; 353° informe, Caso núm. 2615, párrafo 866; 358° informe, Caso núm. 2735, párrafo 601; 363° informe, Caso núm. 2811, párrafo 662; y 376° informe, Caso núm. 3081, párrafo 722.)

1341. Todas las partes en la negociación, gocen o no de personería jurídica, deben ser responsables ante eventuales violaciones del derecho de reserva de las informaciones que reciban en el marco de la negociación colectiva.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389.)

La negociación colectiva con representantes de los trabajadores no sindicalizados

1342. La celebración de pactos colectivos con los trabajadores que no están sindicalizados o que se desafilian de las organizaciones sindicales y que ofrecen mayores ventajas que las convenciones colectivas, no fomentan la negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2362, párrafo 426.)

1343. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 944; 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389; 360° informe, Caso núm. 2801, párrafo 482; 362° informe, Caso núm. 2796, párrafo 535; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 998; y 370° informe, Caso núm. 2595, párrafo 37.)

1344. La Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos (1951) dispone: «A los efectos de la presente Recomendación, la expresión ‘contrato colectivo’ comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.» A este respecto, el Comité subrayó que la mencionada Recomendación pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva. La negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se

debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 945; 340° informe, Caso núm. 2241, párrafo 824; 342° informe, Caso núm. 2455, párrafo 770; 343° informe, Caso núm. 2259, párrafo 90; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 216; 362° informe, Caso núm. 2796, párrafo 535, Caso núm. 2723, párrafo 842; 363° informe, Caso núm. 2780, párrafo 813; 367° informe, Caso núm. 2877, párrafo 505; y 375° informe, Caso núm. 3010, párrafo 455.)

1345. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 946; 342° informe, Caso núm. 2455, párrafo 770; 348° informe, Caso núm. 2492, párrafo 992; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; 363° informe, Caso núm. 2780, párrafo 813; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 998.)

1346. El Comité recordó que el artículo 5 del Convenio núm. 135 dispone que cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2518, párrafo 494.)

1347. La firma de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no debe ser utilizada para menoscabar los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato.

(Véase 340° informe, Caso núm. 2241, párrafo 824; y 349° informe, Caso núm. 2493, párrafo 700.)

1348. La posibilidad de que los delegados del personal, que representen al 10 por ciento de los trabajadores, celebren convenios colectivos con el empleador, aun en el supuesto de que existan ya una o varias asociaciones laborales, no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98; además, habida cuenta del reducido porcentaje mencionado, dicha posibilidad puede menoscabar la posición de las organizaciones de trabajadores, contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3, párrafo 2, del Convenio núm. 154.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 947.)

1349. Si el ofrecimiento directo de la empresa a sus trabajadores es sólo una reiteración de las propuestas que había hecho ya al sindicato y que éste había rechazado, y posteriormente vuelven a reanudarse las negociaciones entre la empresa y el sindicato, el Comité ha considerado que en tales circunstancias los querellantes no demuestran una violación de los derechos sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 948.)

El reconocimiento de las organizaciones más representativas

1350. La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) enumera diversas medidas encaminadas a promover la negociación colectiva, incluido el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (párrafo 3, *a*)).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 949.)

1351. Son compatibles con los principios de la libertad sindical tanto los sistemas de negociación colectiva con derechos exclusivos para el sindicato más representativo como con aquellos en los que son posibles varios convenios colectivos concluidos por varios sindicatos dentro de una empresa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 950; 344° informe, Caso núm. 2437, párrafo 1315; 356° informe, Caso núm. 2691, párrafo 258; 358° informe, Caso núm. 2729, párrafo 887; 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 933; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 115; 364° informe, Caso núm. 2881, párrafo 229; 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 878; 370° informe, Caso núm. 2971, párrafo 220; y 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 421.)

1352. Las leyes en las que se fije un umbral para la validación de los convenios colectivos no son contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98 ni al objetivo relativo al fomento del pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos, en particular si este umbral se establece a raíz de consultas con los interlocutores sociales y no resulta excesivo.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 961.)

1353. En un caso en que los derechos de representación de la totalidad de los trabajadores del sector de que se trataba parecían haber sido conferidos a organizaciones de limitada representatividad a nivel nacional, el Comité estimó que si la legislación nacional establece mecanismos para la representación de los intereses profesionales de toda una categoría de trabajadores, esa representación debería recaer normalmente en la organización mayoritaria de la categoría y los gobiernos deberían abstenerse de toda intervención que pudiera desvirtuar dicho principio.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 951.)

1354. Los empleadores, incluso las autoridades gubernamentales en su carácter de empleadores, deben reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones que representan a los trabajadores empleados por ellos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 952; 340° informe, Caso núm. 2416, párrafo 1022; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 904, Caso núm. 2492, párrafo 988; 350° informe, Caso núm. 2579, párrafo 1699; 355° informe, Caso núm. 2609, párrafo 864; 357° informe, Caso núm. 2169, párrafo 64; 360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 88; 363° informe, Caso núm. 2837, párrafo 309; y 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 950.)

1355. El reconocimiento por el empleador de los principales sindicatos representados en su empresa, o del más representativo de ellos, constituye la base misma de todo procedimiento de negociación colectiva de las condiciones de empleo a nivel del establecimiento.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 953; 340° informe, Caso núm. 2416, párrafo 1022; 348° informe, Caso núm. 2492, párrafo 988; 355° informe, Caso núm. 2685, párrafo 907; 357° informe, Caso núm. 2169, párrafo 64; y 360° informe, Caso núm. 2169, párrafo 88.)

1356. Los empleadores deberían reconocer a las organizaciones representativas de trabajadores en una industria determinada a los fines de la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 954.)

1357. Cuando las dificultades en la interpretación de las normas relativas a la elección de dirigentes sindicales crean situaciones en las que los empleadores se niegan a negociar con el sindicato correspondiente y, en términos más generales, a reconocerlo, se plantean problemas de compatibilidad con el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 955; y 343° informe, Caso núm. 2096, párrafo 163.)

1358. El requisito de que el empleador en cuestión emplee 21 trabajadores como mínimo para que el sindicato pueda iniciar dicho procedimiento contradice el principio de negociación colectiva libre y voluntaria.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2473, párrafo 274.)

Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar

1359. Los trabajadores y los empleadores deben poder constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección y elegir libremente a sus representantes a los efectos de la negociación colectiva.

(Véase 368° informe, Caso núm. 2919, párrafo 651.)

1360. Son compatibles con el Convenio núm. 98 tanto los sistemas de agente negociador único (el más representativo) como los que integran a todas las organizaciones o a las más representativas de acuerdo con criterios claros preestablecidos para determinar las organizaciones habilitadas para negociar.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2578, párrafo 252.)

1361. El requisito exigido del registro de una organización sindical –siempre que el mismo no se demore excesivamente ni la autoridad que se ocupa del mismo goce de un poder discrecional al respecto– para poder negociar colectivamente no viola los principios de la libertad sindical.

(Véase 353° informe, Caso núm. 2597, párrafo 1228.)

1362. El requisito de mayoría, no solamente de los trabajadores sino también de las empresas, para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio puede plantear problemas de aplicación con el Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 956.)

1363. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 957; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1535; y 373° informe, Caso núm. 3021, párrafo 527.)

1364. La negociación con la organización más representativa de nivel superior sólo debería llevarse a cabo en la empresa si cuenta con una representación sindical conforme a la legislación nacional.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389.)

1365. En relación con una disposición que tiene por efectos que un sindicato mayoritario en una empresa no pueda negociar colectivamente si no está afiliado a una central representativa, el Comité recordó la importancia que conviene prestar a que la organización mayoritaria en el seno de una empresa goce del derecho de negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 958.)

1366. Las autoridades competentes deberían tener siempre la facultad de proceder a una verificación objetiva de cualquier solicitud de un sindicato que afirme representar a la mayoría de los trabajadores de la empresa, a condición de que la solicitud les parezca plausible. Si se prueba que el sindicato interesado representa a la mayoría de los trabajadores, las autoridades deberían adoptar medidas de conciliación apropiadas para obtener que los empleadores reconozcan a dicho sindicato con fines de negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 959.)

1367. Si un sindicato distinto del que firmó un convenio se convierte en sindicato mayoritario y pide la anulación del mismo, las autoridades, independientemente de lo previsto en el convenio, deberían dirigirse al empleador en la forma apropiada a los fines del reconocimiento de dicho sindicato.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 960.)

1368. Cuando las autoridades tienen la facultad de organizar votaciones para saber cuál es el sindicato mayoritario que debe representar a los trabajadores en las negociaciones colectivas, siempre deberían hacer celebrar tales votaciones si no se percibiera claramente por qué sindicato desean estar representados los trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 961.)

1369. Cuando, según el sistema en vigor, el sindicato más representativo goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, dicho sindicato debe determinarse con arreglo a criterios objetivos y previamente determinados a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o de abuso.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 962; 349° informe, Caso núm. 2529, párrafo 495; 362° informe, Caso núm. 2805, párrafo 197; 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 878; y 372° informe, Caso núm. 3024, párrafo 422.)

1370. Si bien las administraciones públicas tienen derecho a decidir si se proponen negociar en el ámbito nacional o en el ámbito regional, cualquiera que sea el ámbito en que se realice la negociación, los trabajadores deberían tener derecho a elegir la organización que los representará en las negociaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 963.)

1371. En un caso en el que para aspirar a la representatividad y tener la capacidad para firmar sola convenios colectivos la organización sindical está obligada a acreditar a un tiempo su representatividad tanto nacional como plurisectorial, el Comité estimó que la suma de estas dos exigencias plantea dificultades con respecto a los principios de la libertad sindical en lo que respecta a la representatividad. Su aplicación podría tener como consecuencia impedir que un sindicato representativo en un sector determinado firme solo los convenios colectivos derivados de las negociaciones colectivas en las que ha participado.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 964.)

1372. Para que la asociación de una organización determinada en la negociación colectiva sea plenamente efectiva y real, dicha organización debe estar en condiciones de firmar los convenios derivados de las negociaciones cuando lo considere oportuno, y de ser necesario sola, siempre que su representatividad en el sector haya sido objetivamente demostrada.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 965.)

1373. La participación en la negociación colectiva y la firma de convenios que de ella se derivan implica necesariamente la independencia de las organizaciones signatarias respecto del empleador o de las organizaciones de empleadores, así como de las autoridades públicas. Las organizaciones sindicales pueden participar en la negociación sólo cuando se demuestra la efectividad de dicha independencia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 966; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 903; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1581.)

1374. La determinación de las organizaciones susceptibles de firmar solas los convenios colectivos debería efectuarse pues atendiendo a un criterio doble: el de la representatividad y el de la independencia. Según el Comité, las organizaciones que reúnan estos criterios deberían ser declaradas como tales por un órgano que ofrezca todas las garantías de independencia y de objetividad.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 967; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 904; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1581.)

1375. El requisito de un mínimo de 1.000 miembros estipulado por la ley para conceder derechos exclusivos de negociación puede privar a los trabajadores pertenecientes a pequeñas unidades de negociación, o que se hallan dispersos por amplias zonas geográficas, del derecho a constituir organizaciones que puedan ejercer plenamente las actividades sindicales, todo ello contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 968.)

1376. La existencia de una ley que imponga un umbral de la rama de actividad, (3 por ciento) además del umbral de la empresa (40 por ciento) o el umbral de lugar de trabajo (50 por ciento), no es propicia para el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y no promueve la negociación colectiva de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98, ya que puede generar en última instancia un descenso del número de trabajadores cubiertos por los convenios colectivos en el país.

(Véase 373° informe, Caso núm. 3021, párrafo 529.)

1377. El Comité, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de un caso, considera que la exigencia jurídica de que un sindicato deba recibir el apoyo de un 45 por ciento de los trabajadores para que pueda iniciarse el procedimiento de reconocimiento como agente para la negociación colectiva puede efectivamente ser excesivamente difícil de cumplir.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 379.)

1378. Un porcentaje requerido de representación del 10 por ciento de los trabajadores para poder participar en la comisión negociadora no viola los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2691, párrafo 258.)

1379. Aun cuando no sea necesariamente incompatible con el Convenio núm. 87 disponer la certificación del sindicato más representativo en una unidad determinada, reconociéndolo como el agente negociador exclusivo de dicha unidad, tal sería el caso solamente si se prevén al mismo tiempo una serie de garantías. A este respecto, el Comité señaló que en varios países, en los que se ha establecido el procedimiento que consiste en conceder a los sindicatos un certificado por el cual se les atribuye el carácter de agentes exclusivos de negociación, se ha considerado esencial que tales garantías aseguren: *a)* que la certificación sea hecha por un organismo independiente; *b)* que la organización representativa sea elegida por el voto de la mayoría de los trabajadores de la unidad interesada; *c)* que la organización que no obtenga un número de votos suficiente tenga derecho a solicitar una nueva elección después de un período dado; *d)* que toda organización que no sea la que hubiera obtenido el certificado tenga derecho a solicitar nueva elección una vez transcurrido, desde la elección anterior, un período determinado, a menudo de 12 meses.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 969; y 357° informe, Caso núm. 2683, párrafo 588.)

1380. Si se modifica la relación de fuerzas entre sindicatos que pugnan por un derecho preferente o la facultad de representar de manera exclusiva a los trabajadores en las negociaciones colectivas, es conveniente que exista la posibilidad de reconsiderar los elementos de hecho en que se había basado la atribución de tal derecho o facultad. De no existir semejante posibilidad, puede ocurrir que la mayoría de los trabajadores interesados estén representados por un sindicato al que durante un período excesivamente largo se le haya impedido, de hecho o en derecho, organizar su administración y actividades con el fin de promover plenamente y defender los intereses de sus afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 970.)

1381. Al tiempo que el Comité subraya que el espacio adecuado para la verificación de hechos y alegadas irregularidades en un proceso de recuento de votos para la titularidad de la negociación colectiva entre trabajadores o afiliados de organizaciones rivales corresponde prioritariamente a las instancias de recursos nacionales el examen de las mismas, el Comité subraya la importancia que presta a que se realice un nuevo recuento, las autoridades den todas las garantías para evitar las irregularidades alegadas, garantizando la presencia de todos los trabajadores que deseen participar plena y legítimamente y en plena seguridad.

(Véanse 368° informe, Caso núm. 2919, párrafo 651; y 373° informe, Caso núm. 2919, párrafo 50.)

1382. Para alentar el desarrollo armonioso de negociaciones colectivas y evitar los conflictos, convendría aplicar, siempre que existan, los procedimientos destinados a designar a los sindicatos más representativos a los fines de negociación colectiva, cuando no se sepa claramente por cuál de esos sindicatos desean optar los trabajadores. Cuando no existan tales procedimientos, llegado el caso, las autoridades tendrían que examinar la posibilidad de instituir reglas objetivas al respecto.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 971; 348° informe, Caso núm. 2512, párrafo 904; y 350° informe, Caso núm. 2592, párrafo 1581.)

1383. En un caso en que un proyecto de ley sobre la creación de comités de negociación en los servicios públicos establecía la obligación de efectuar el cómputo de los miembros cotizantes de los sindicatos para establecer su representatividad y un control ejercido por una comisión presidida por un magistrado (verificación prevista cada seis años o en cualquier momento a pedido de un sindicato), el Comité observó que, aunque en general pueda ser conveniente una votación para determinar la representatividad de las organizaciones sindicales, las investigaciones previstas por el proyecto de ley daban al parecer serias garantías por lo que se refiere al secreto y a la imparcialidad indispensables para esa misión.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 972.)

1384. Si bien suministrar toda la información electoral pertinente, incluida la manera de votar en contra de un sindicato resultaría aceptable en una elección como parte del proceso de voto para obtener la acreditación, el Comité considera que la participación activa de un empleador de una manera en que se injiera de cualquier manera en la libre elección de un trabajador o de una trabajadora constituiría una

violación de la libertad sindical y una falta de respeto del derecho fundamental de los trabajadores de organizarse.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2683, párrafo 584.)

1385. En un caso en que el gobierno, atendiendo a las condiciones nacionales, había limitado el derecho de entablar negociaciones colectivas a las dos centrales obreras nacionales de ámbito general, el Comité estimó que ello no debiera ser óbice para que el sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores de determinada categoría defienda los intereses de sus afiliados. El Comité recomendó que se invitara al gobierno a examinar las medidas que podría tomar, de conformidad con las condiciones nacionales, para dar al sindicato la posibilidad de participar en el proceso de negociación colectiva, de modo que pueda representar y defender debidamente los intereses colectivos de sus afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 973.)

1386. Teniendo en cuenta el objetivo de preservar la independencia del personal con funciones de investigación en cuestiones de corrupción sindical, el haber creado una unidad de negociación especial con una restricción en la elección de los sindicatos a los que puede afiliarse, a condición de que pueda constituir su propia organización, no es necesariamente incompatible con las disposiciones del artículo 2 del Convenio núm. 87 y del artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 374° informe, Caso núm. 3015, párrafo 180.)

Derechos de los sindicatos minoritarios

1387. Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 974; y 356° informe, Caso núm. 2691, párrafo 258.)

1388. Acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse; además, las organizaciones minoritarias deberían estar autorizadas a ejercer sus actividades y a tener al menos derecho a ser los portavoces de sus miembros y a representarlos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 975.)

1389. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 976; 340° informe, Caso núm. 2380, párrafo 1274; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1535; 349° informe, Caso núm. 2473, párrafo 273; 357° informe, Caso núm. 2683, párrafo 588; 363° informe, Caso núm. 1865, párrafo 115; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 533; y 373° informe, Caso núm. 3021, párrafo 529.)

1390. Si ningún sindicato representaba a más del 50 por ciento de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 977; y 348º informe, Caso núm. 2355, párrafo 316.)

1391. En cuanto a una disposición que imponía que sólo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, el Comité consideró que esta disposición no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara medidas para que, en consulta con las organizaciones interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 978.)

1392. El requisito establecido por la ley con arreglo al cual un sindicato ha de demostrar que ha sido habilitado por todos los trabajadores que pretende representar en las negociaciones relativas a un contrato colectivo de empleo es excesivo e incompatible con los principios de la libertad sindical, ya que podría ser aplicado como un impedimento al derecho de las organizaciones a representar a sus miembros.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 979.)

1393. En la medida en que sean representantes sindicales los que celebren convenios colectivos, el requisito de la aprobación por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados puede constituir una traba para la negociación colectiva, incompatible con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 980.)

Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar

1394. Los empleadores deberían poder elegir la organización que consideren que mejor defiende sus intereses en el proceso de negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 981.)

1395. El principio de representación en el ámbito de la negociación colectiva no puede regir con equidad para las asociaciones de empleadores si la afiliación a la Cámara de Comercio es obligatoria y si ésta tiene la facultad de negociar colectivamente con los sindicatos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 982.)

1396. La atribución de derechos de negociación colectiva a la Cámara de Comercio, entidad que ha sido creada por la ley, y a la que la afiliación es obligatoria, restringe la libertad de elección de los empleadores respecto a las organizaciones que representarán sus intereses en la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 983.)

Representación de las organizaciones en la negociación colectiva

1397. Las organizaciones de trabajadores deben poder escoger por sí mismas a los delegados que van a representarlas en las negociaciones colectivas, sin injerencia alguna de las autoridades públicas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 984; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

1398. El derecho de las organizaciones sindicales a organizar su administración y sus actividades de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87 incluye la libertad para las organizaciones reconocidas como representativas de elegir sus representantes sindicales para la negociación colectiva.

(Véanse 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 947; y 377° informe, Caso núm. 2750, párrafo 33.)

1399. Las prescripciones demasiado estrictas en cuestiones tales como la representación de las partes en el proceso de negociación colectiva pueden menoscabar la eficacia de la misma. Se trata de una cuestión que debería ser determinada por las partes mismas.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 985.)

1400. El Comité llamó la atención sobre el párrafo 6 de la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) según el cual las partes en la negociación colectiva deberían conferir a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. Con base en estos principios, y con miras a fomentar la negociación colectiva de buena fe y el desarrollo armonioso de las relaciones profesionales en el sector público, el Comité considera que debe existir de antemano claridad sobre la articulación de las distintas etapas de la negociación colectiva y que los estudios de verificación de la viabilidad económica de lo negociado deberían tener lugar antes de la firma del pacto colectivo.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3094, párrafo 345.)

1401. El derecho de las organizaciones sindicales a organizar su administración y sus actividades de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87 incluye tanto la libertad para las organizaciones reconocidas como representativas de elegir a sus delegados sindicales a efectos de la negociación colectiva, como la libertad de contar con la asistencia de asesores de su elección.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2750, párrafo 947; y 377° informe, Caso núm. 2750, párrafo 33.)

1402. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían tener el derecho de elegir sin restricción alguna las personas que ellos desean que les asistan durante las negociaciones colectivas, así como los procedimientos de solución de conflictos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 986.)

1403. En lo que se refiere a la prohibición de la intervención de terceros en la solución de los conflictos, el Comité estimó que esta exclusión constituye una grave limitación al libre funcionamiento de las organizaciones sindicales ya que priva a las organizaciones sindicales de ser asistidas por consejeros.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 987; y 365° informe, Caso núm. 2723, párrafo 778.)

Nivel de la negociación colectiva

1404. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 988; 340° informe, Caso núm. 2267, párrafo 152; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1534; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 220; y 362° informe, Caso núm. 2826, párrafo 1298.)

1405. La determinación del nivel de la negociación debería depender de la voluntad de las partes. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado no constituiría una violación de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 989.)

1406. La determinación del nivel de negociación (colectiva bipartita) debería depender de la voluntad de las partes.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389.)

1407. El Comité no toma partido ni por la negociación a nivel de rama de actividad ni por la negociación a nivel de empresa. El principio fundamental es que el nivel de la negociación colectiva sea determinado libremente por las partes concernidas.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2375, párrafo 181.)

1408. La elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98.

(Véanse 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 997; y 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 453.)

1409. La legislación no debería obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 990; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 997.)

1410. Para proteger la independencia de las partes interesadas, sería más apropiado permitirles que decidan de común acuerdo a qué nivel debe realizarse la negociación. No obstante, en muchos países, esta cuestión corresponde a un organismo independiente de las partes. El Comité ha estimado que en tales casos dicho organismo debe ser realmente independiente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 991.)

1411. Una decisión del Tribunal Constitucional que determina para todas las negociaciones colectivas que se produzcan en el sector de la construcción que deban realizarse a nivel de rama de actividad, alterando así el principio de autonomía de las partes y el principio de la negociación libre y voluntaria, principios indisociables del derecho de negociación colectiva consagrado en el Convenio núm. 98.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2375, párrafo 181.)

1412. En caso de desacuerdo entre las partes sobre el nivel de negociación, más que una decisión general de la autoridad judicial, se ajusta mejor a la letra y al espíritu del Convenio núm. 98 y de la Recomendación núm. 163 un sistema establecido de común acuerdo por las partes en el que en cada nueva negociación colectiva puedan hacer valer de manera concreta sus intereses y puntos de vista.

(Véase 343° informe, Caso núm. 2375, párrafo 181; y 362° informe, Caso núm. 2826, párrafo 1298.)

Negociación colectiva en caso de subcontratación

1413. Incumbe al Gobierno tomar las medidas apropiadas para asegurar, por un lado, que no se recurra a la subcontratación como medio de eludir las garantías de libertad sindical que estipula la legislación y, por el otro, que los sindicatos que representan a los trabajadores subcontratados puedan promover efectivamente la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 677.)

1414. Si bien el empleador o contratista principal puede no estar obligado a negociar con un sindicato que representa a trabajadores contratados por subcontratistas (o con un sindicato que no haya demostrado que alguno de sus miembros trabaja para el contratista principal), nada debería impedirle a ese empleador negociar y celebrar un convenio colectivo en forma voluntaria. Además, el sindicato en cuestión debería también tener la posibilidad de pedirle al empleador de su elección que negocie con él en forma voluntaria, sobre todo porque en casos como el presente sería imposible negociar con cada uno de los subcontratistas. De hecho, debido a la posición dominante del contratista principal en la obra, y a la ausencia general de negociaciones colectivas a nivel del ramo o la industria, la celebración de un

convenio colectivo con el contratista principal parece ser la única opción viable para realizar una negociación colectiva eficaz y concertar un convenio colectivo que tenga un ámbito de aplicación suficientemente general con respecto a la obra.

(Véase 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 775.)

Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria

A. El arbitraje obligatorio

1415. La imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 992; y 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 860.)

1416. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 993; 346° informe, Caso núm. 2473, párrafo 1539; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 340; 370° informe, Caso núm. 2983, párrafo 284; y 377° informe, Caso núm. 3107, párrafo 241.)

1417. El recurso de arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo en la negociación colectiva sólo es admisible en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto (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).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 994; 358° informe, Caso núm. 2716, párrafo 860; 360° informe, Caso núm. 2803, párrafo 343; y 362° informe, Caso núm. 2785, párrafo 736.)

1418. En un caso, el Comité lamentó que el gobierno no haya dado prioridad a la negociación colectiva como medio para reglamentar las condiciones de empleo en un servicio no esencial, y que, en lugar de ello, se haya sentido obligado a recurrir al procedimiento de arbitraje obligatorio en este conflicto.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 996.)

1419. La utilización de la negociación colectiva para solucionar problemas de racionalización en las empresas y mejorar la eficiencia de éstas puede conducir a resultados ventajosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Pero si este tipo de negociación colectiva se desarrolla de acuerdo con un régimen especial que, en síntesis, impone la negociación a las organizaciones sindicales sobre los aspectos que señale la autoridad laboral, determina que el lapso de las negociaciones no debe exceder de un período determinado y establece que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio sean decididos por arbitraje de dicha autoridad, este régimen legal no responde al principio de la negociación voluntaria que inspira la norma contenida en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 997.)

B. La intervención de las autoridades en la negociación colectiva

a) Principios generales

1420. No incumbe al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su posición o sobre las medidas que éste haya adoptado. Por el contrario, le corresponde expresar su opinión sobre si, al tomar estas medidas, el Gobierno ha impuesto restricciones a la libertad de negociación superiores a las que el Comité considera que se pueden aplicar provisionalmente al procedimiento de libre negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 998; y 364º informe, Caso núm. 2821, párrafo 378.)

1421. En cualquier caso, cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 999; 344º informe, Caso núm. 2467, párrafo 568; y 373º informe, Caso núm. 3039, párrafo 264.)

1422. En unos casos en el que unos gobiernos habían recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1000; 372º informe, Casos Núms. 2177 y 2183, párrafo 373; y 378º informe, Casos Núms. 2177 y 2183, párrafo 465.)

1423. La intervención repetida y extensa en la negociación colectiva puede desestabilizar el marco general de las relaciones profesionales en el país si las medidas tomadas no están en conformidad con los principios de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

(Véase 365º informe, Caso núm. 2820, párrafo 995)

b) Elaboración de convenios colectivos

1424. Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1001; 344º informe, Caso núm. 2502, párrafo 1018; 362º informe, Caso núm. 2785, párrafo 736; 364º informe, Caso núm. 2821, párrafo 380; 371º informe, Caso núm. 2947, párrafo 463; 373º informe, Caso núm. 3039, párrafo 263; y 376º informe, Caso núm. 3072, párrafo 923.)

1425. Los órganos del Estado no deberían intervenir en la negociación colectiva libre entre organizaciones de trabajadores y de empleadores.

(Véase 378º informe, Caso núm. 3155, párrafo 105.)

1426. En términos generales, el Comité quiere subrayar la importancia que atribuye al principio de la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva, principio este que fue generalmente aceptado durante las discusiones preliminares que condujeron a la adopción por la Conferencia, en 1981, del Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (núm. 154). De este principio se deduce que las autoridades públicas, por regla general, no deberían intervenir para modificar convenios colectivos libremente pactados. Tales intervenciones sólo se justificarían por razones imperiosas de justicia social y de interés general.

(Véase 211° informe, Caso núm. 1052, párrafo 155)

1427. El respeto del debido proceso implica evitar recurrir a una intervención retroactiva en los convenios colectivos por vía legislativa.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 380.)

1428. La intervención de un representante de la autoridad pública en la redacción de los convenios colectivos, si no se limita a un papel de mera ayuda técnica, parece inconciliable con el espíritu del artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1002.)

1429. El Comité ha reconocido que existe un momento en la negociación en el cual tras negociaciones prolongadas e infructuosas, puede justificarse la intervención de las autoridades, cuando es obvio que el bloqueo de las mismas no será superado sin una iniciativa de su parte.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1003; y 362° informe, Caso núm. 2785, párrafo 737.)

1430. El Comité ha señalado que la mera existencia de un punto muerto en un proceso de negociación colectiva no es motivo suficiente que justifique la intervención de las autoridades públicas para imponer un arbitraje a las partes en el conflicto laboral. La intervención de las autoridades públicas en conflictos colectivos debe ser compatible con el principio de la celebración de negociaciones libres y voluntarias, para lo cual es menester que los órganos designados para solucionar conflictos entre las partes en negociaciones colectivas sean independientes y que se recurra a ellos voluntariamente, excepto en caso de crisis nacional aguda.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1004; y 362° informe, Caso núm. 2741, párrafo 765.)

1431. La intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1005; 342° informe, Caso núm. 2447, párrafo 751; 344° informe, Caso núm. 2502, párrafo 1020; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 995.)

1432. Una legislación que autoriza el rechazo del registro de un convenio colectivo por defectos de forma no sería contraria al principio de negociación voluntaria. En cambio, si tal legislación implicara que el rechazo del registro podría basarse en motivos tales como que es contrario a la política general del gobierno, ello equivaldría a exigir una aprobación previa para la entrada en vigor de un convenio colectivo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1006.)

1433. Si bien el Comité estima que la aplicación de medidas de restricciones salariales debe ser oportuna para que tengan la máxima repercusión posible sobre la situación económica, considera que la interrupción de contratos ya negociados no está en conformidad con los principios de la libre negociación colectiva ya que tales contratos deben ser respetados.

(Véase Recopilación 2006, párrafo 1009.)

1434. Aunque no corresponde al Comité pronunciarse sobre la idoneidad de los argumentos de carácter económico presentados por el Gobierno para justificar su intervención con miras a restringir la negociación colectiva, el Comité tiene que recordar que las medidas que podrían tomarse para enfrentar una situación excepcional tendrían que ser de naturaleza temporal habida cuenta de las graves consecuencias negativas que tienen en las condiciones de empleo de los trabajadores y su incidencia particular en los trabajadores vulnerables.

(Véanse 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 464; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 995; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 464; y 376° informe, Caso núm. 3072, párrafo 917.)

1435. El desarrollo de las relaciones laborales se vería favorecido si las autoridades públicas al hacer frente a los problemas relativos a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, adoptaran soluciones que no entrañasen modificaciones de lo convenido sin la anuencia de las partes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1010; 364° informe, Caso núm. 2887, párrafo 697.)

1436. El hecho de ofrecer por ley un incentivo especial que aliente a una de las partes en esos convenios a denunciar o cancelar los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones interfiere en la naturaleza libre y voluntaria de la negociación colectiva. Además, el Comité considera que tras la denuncia por una de las partes de los convenios colectivos en virtud de los cuales se establecieron los fondos de pensiones, correspondía a las propias partes determinar si se disolverían los fondos, bajo qué términos y condiciones, y qué pasaría con los activos del mismo. En el Convenio núm. 98 no hay ninguna disposición que autorice al Gobierno a intervenir y determinar unilateralmente estas cuestiones y, mucho menos, a determinar unilateralmente que los activos de un fondo de pensiones privado, establecido mediante negociación colectiva, sean confiscados y traspasados automáticamente a un sistema público de pensiones. El Comité observa que las acciones descritas son contrarias al artículo 3 del Convenio núm. 87 y al artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2502, párrafo 1018.)

c) Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados y política económica nacional

1437. El Comité ha subrayado la importancia de mantener en situaciones de crisis económica un diálogo permanente e intensivo con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas.

(Véase 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 362.)

1438. Subordinar la entrada en vigor de los convenios colectivos suscritos por las partes a su homologación por las autoridades es contrario a los principios de la negociación colectiva y del Convenio núm. 98.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1012; 344° informe, Caso núm. 2365, párrafo 1447; y 367° informe, Caso núm. 2952, párrafo 879.)

1439. Las disposiciones legales que someten las convenciones colectivas a la aprobación del Ministerio del Trabajo por razones de política económica, de manera que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no pueden fijar libremente los salarios no son conformes al artículo 4 del Convenio núm. 98 sobre el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1013.)

1440. El Gobierno debe asegurarse de que en el trámite de registro y publicación de convenios colectivos sólo se realice el control de cumplimiento de los mínimos legales y de cuestiones de forma, como por ejemplo la determinación de las partes y destinatarios del convenio con suficiente precisión y la duración del mismo.

(Véase 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389.)

1441. Los requisitos de la aprobación del Consejo de Ministros para los convenios negociados y de la conformidad con la política y directivas adoptadas unilateralmente para el sector público no son plenamente conformes con los principios de la libertad sindical, quedando bien entendido que ello se aplica a todos los trabajadores cubiertos por el Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1014.)

1442. La necesidad de una aprobación previa del gobierno para dar validez a un convenio colectivo podría implicar una medida contraria al fomento de los procedimientos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores para establecer las condiciones de empleo. Aun cuando la negativa de aprobación administrativa pueda ser objeto de un recurso judicial, el sistema mismo de la aprobación administrativa previa es contrario a todo el sistema de negociaciones voluntarias.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1015.)

1443. La oposición al principio de la aprobación previa de los convenios colectivos por el gobierno no significa que no puedan ponerse en práctica medios para que las partes, al negociar convenios colectivos, tengan voluntariamente en cuenta las

cuestiones de política económica y social del gobierno y la salvaguardia del interés general. Pero para esto, es necesario ante todo que los objetivos a los que se reconoce un interés general sean sometidos a una amplia discusión por dichas partes, a nivel nacional, mediante un organismo consultivo, de conformidad con el principio enunciado en la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113). Podría asimismo estudiarse la posibilidad de un procedimiento que permita señalar en ciertos casos a la atención de las partes las consideraciones de interés general que pudiesen requerir un nuevo examen de los convenios en cuestión. Sin embargo, en cada caso debería utilizarse la persuasión y no la compulsión. Así, más bien que subordinar la validez de los convenios colectivos a la aprobación gubernamental, se podría prever que todo convenio colectivo que sea presentado al Ministerio del Trabajo entrará normalmente en vigor en un plazo razonable a partir del momento de su presentación; cuando la autoridad pública considerase que los términos del convenio propuesto son claramente contrarios a los objetivos de la política económica reconocidos como deseables en el interés general, el caso podría ser sometido al juicio y recomendación de un organismo consultivo apropiado, pero quedando entendido que las partes quedarían libres de adoptar la decisión final.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1016.)

1444. El requisito de homologación ministerial para que un convenio colectivo pueda entrar en vigor no está en plena conformidad con los principios de negociación voluntaria establecidos en el Convenio núm. 98. En el caso en que los términos de ciertos convenios colectivos pareciesen contrarios a consideraciones de interés general se podría prever un procedimiento a los efectos de señalar tales consideraciones a la atención de las partes, a fin de que procedan a un nuevo examen, quedando entendido que conservarán su libertad en cuanto a la decisión final. El establecimiento de un sistema de este tipo estaría de acuerdo con el principio de que los sindicatos deben tener derecho, mediante negociaciones colectivas, 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 en forma que limite ese derecho.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1017.)

1445. Una disposición que establece como motivo de negativa de homologación, la inclusión en un convenio colectivo de una cláusula que atenta contra el «derecho del Estado a coordinar la vida económica de la nación y ejercer un control general a ese respecto», entraña el riesgo de que se restrinja gravemente la libre negociación de convenios colectivos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1018.)

*d) Intervenciones administrativas que suspenden convenios colectivos
o que imponen su renegociación*

1446. La anulación por la ley de disposiciones de convenios colectivos ya concertados no está en conformidad con los principios de la libre negociación colectiva.

(Véase 342º informe, Caso núm. 2447, párrafo 748.)

1447. 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.

(Véanse 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 791; y 346° informe, Caso núm. 2469, párrafo 415.)

1448. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización, se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones (sector público y privado), el Comité subrayó que los convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1007.)

1449. La suspensión o la derogación – por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes – de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1008; 342° informe, Caso núm. 2447, párrafo 748; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 995; 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 362; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 464; y 376° informe, Caso núm. 3072, párrafo 923.)

1450. El recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros. Además, esto puede minar la confianza de los trabajadores en el significado de la afiliación a un sindicato. Los posibles miembros o adherentes pueden verse así inducidos a considerar que es inútil adherirse a una organización cuya finalidad principal es representar a sus miembros en las negociaciones colectivas si comprueban que los resultados de las mismas se anulan a menudo por vía legislativa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1019; 340° informe, Caso núm. 2405, párrafo 452; 343° informe, Caso núm. 2405, párrafo 335; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 831; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 995.)

1451. El problema de si las dificultades económicas graves de las empresas pueden reclamar en determinados casos la modificación de los convenio colectivos debe abordarse y pudiendo ser tratado de diferentes maneras, éstas deberían concretarse en el marco del diálogo social.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 453.)

1452. Una legislación que obliga a las partes a negociar nuevamente convenios colectivos vigentes es contraria a los principios de la negociación colectiva.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1020.)

1453. Al examinar alegatos de anulación y renegociación forzosa de convenios colectivos por razones de crisis económica, el Comité consideró que la imposición de la renegociación de convenios vigentes en virtud de una ley es contraria a los principios de libre negociación colectiva voluntaria consagrada en el Convenio núm. 98, e insistió en que el gobierno «debería haberse esforzado para que la renegociación fuera decidida en virtud de un acuerdo entre las partes concernidas».

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1021; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 842; y 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 574 y Caso núm. 2723, párrafo 778.)

1454. Una vez que hubiera quedado en claro que la aplicación de un acuerdo sobre el Fondo de Retiro dependiente de presupuesto del Estado era prácticamente imposible y después de haber agotado de buena fe todos los esfuerzos para conseguir dicha aplicación, no pueden plantearse objeciones a que el gobierno se empeñara concretamente en la renegociación del acuerdo con el fin de encontrar una solución que fuera aceptable para las partes.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1022.)

e) Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos

1455. Refiriéndose a una ley sobre la prolongación de los convenios colectivos, subsecuente a anteriores intervenciones gubernamentales en materia de negociación colectiva, el Comité señaló que tales medidas, implicando como lo hacen, una intervención reglamentaria en el proceso de la negociación colectiva, únicamente debieran tomarse en casos de urgencia y por breves períodos. El Comité confió en que, en el futuro, no se tomarían tales medidas de injerencia en la libre negociación colectiva o de restricción del derecho de los trabajadores a defender sus intereses económicos y sociales a través de acciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1023; y 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 570.)

f) Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras

1456. Si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1024; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 574; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 830; 355° informe, Caso núm. 2639, párrafo 1011; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 944; 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 379; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 990; 367° informe, Caso núm. 2894, párrafo 343; 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 362, Caso núm. 2990, párrafo 541; y 376° informe, Caso núm. 3072, párrafo 923.)

1457. Un período de tres años de limitación del derecho de negociación colectiva en materia de remuneraciones en el marco de una política de estabilización económica, constituye una restricción considerable, y la legislación que la impone debería dejar de tener efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes si mejora la situación fiscal y económica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1025; 344º informe, Caso núm. 2467, párrafo 572; 365º informe, Caso núm. 2820, párrafo 990; y 367º informe, Caso núm. 2894, párrafo 343.)

1458. La imposición de restricciones a la negociación colectiva durante un período de tres años constituye un plazo demasiado largo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1026; 365º informe, Caso núm. 2820, párrafo 990; y 367º informe, Caso núm. 2894, párrafo 343.)

1459. En los casos en que un gobierno adopta medidas de restricciones salariales para imponer controles financieros, debe procurarse garantizar la continuidad de la negociación colectiva sobre las cuestiones no monetarias y el ejercicio de la actividad sindical normal por parte de los sindicatos y sus afiliados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1027.)

1460. No corresponde al Comité determinar qué porcentaje de disminución salarial es aceptable por razones financieras, pero en lo posible dichas medidas deberían aplicarse sólo a aquellos sectores que realmente tienen que hacer frente a una situación de emergencia.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1028.)

1461. En lo que respecta a la obligación legal de que las convenciones colectivas futuras se ajusten a criterios de productividad, el Comité recordó que si en el marco de una política de estabilización un gobierno considera que por razones imperiosas la tasa de salarios no puede fijarse libremente (en el presente caso específico la determinación de dicha tasa excluye la indexación y debe ajustarse a los índices de aumento de la productividad) por negociación colectiva, tal restricción debería aplicarse sólo excepcionalmente, limitándola a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de garantías apropiadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores. Este principio tiene tanta más importancia cuanto que sucesivas limitaciones pueden llevar a una prolongada limitación de las negociaciones salariales, contraria al fomento de la negociación colectiva voluntaria.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1029.)

g) Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida

1462. La imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98.

(Véanse 357º informe, Caso núm. 2690, párrafo 946; y 374º informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 666.)

1463. Son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 las disposiciones de la legislación que prohíben la negociación de aumentos salariales por encima del alza del costo de la vida; una limitación de este tipo sólo sería admisible si queda en el marco de una política de estabilización económica, pero siempre que se aplicase como medida de excepción, se limitase a lo necesario y no excediera de un período razonable.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1030; y 342º informe, Caso núm. 2447, párrafo 750.)

1464. En un caso en que medidas gubernamentales habían fijado la norma de referencia en materia de ajuste de salarios, aun cuando las partes habían fijado ciertas reglas de ajuste de salarios, el Comité recordó que la intervención gubernamental en materias que, desde hace mucho tiempo, siempre han sido negociadas libremente por las partes, podría poner en entredicho el principio de la libre negociación colectiva reconocido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, a menos que vaya acompañada de ciertas garantías y, sobre todo, que su duración sea limitada.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1031.)

1465. La determinación de los criterios a tener en cuenta por la partes para fijar los salarios (alza del costo de la vida, productividad, etc.) es materia de negociación entre las mismas y no corresponde al Comité expedir una opinión sobre los mismos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1032.)

h) Otras intervenciones de las autoridades

1466. En un caso en que se alegaba que el gobierno había violado el artículo 4 del Convenio núm. 98 cuando, al haberse llegado a una situación de desacuerdo insuperable después de largas negociaciones, había dado satisfacción a las reivindicaciones del sindicato por medios legislativos, el Comité señaló que tal argumento, llevado al extremo, autorizaría a pensar que en casi todos los países en que se establece por ley un salario mínimo nacional porque los trabajadores no cuentan con organizaciones suficientemente poderosas para obtenerlo, se produciría violación del artículo 4 del Convenio núm. 98. Tal argumento sería claramente insostenible. Si el gobierno adoptara una política sistemática que tuviera por objeto otorgar por ley lo que los sindicatos no pueden obtener mediante negociación, la situación podría requerir un nuevo examen.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1044; y 364º informe, Caso núm. 2887, párrafo 697.)

1467. En un caso en que se establecieron por ley aumentos generales de salario en el sector privado, que se añadieron inclusive a los ya pactados en los convenios colectivos, el Comité señaló a la atención del gobierno que el desarrollo armonioso de las relaciones laborales se vería favorecido si los poderes públicos al hacer frente a los problemas relativos a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores adoptaran soluciones que no entrañasen modificaciones de los convenios entre organizaciones de trabajadores y empleadores sin la anuencia de ambas partes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1045; y 364º informe, Caso núm. 2887, párrafo 697.)

1468. El hecho de que un Ministro inste a los interlocutores sociales en el marco del estímulo y la promoción del pleno desarrollo y utilización de los mecanismos de negociación colectiva, para encontrar una solución mutuamente aceptable del conflicto, no es contrario a los Convenios núms. 87 y 98.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2545, párrafo 1155.)

1469. 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. Cualquier presencia de la policía cerca de las salas de reunión donde se celebren negociaciones debe estar justificada de manera estricta por las circunstancias.

(Véase 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 804.)

1470. La imposición de la obligación de las partes que concluyen un convenio colectivo de asumir el costo (muy elevado en el presente caso) de su publicación en el Boletín Oficial obstaculiza seriamente la aplicación del artículo 4 del Convenio núm. 98 que consagra el principio del fomento de la negociación colectiva.

(Véase 351° informe, Caso núm. 2622, párrafo 290.)

Negociación colectiva en el sector público

A. Principios generales

1471. Las modalidades particulares de aplicación del Convenio núm. 154, en lo que se refiere a la administración pública, no deberían tener características susceptibles de privar de todo significado al principio de promoción de la negociación colectiva en la administración pública y a las materias que ésta debe tratar, de conformidad con el artículo 5 de dicho Convenio.

(Véase 351° informe, Casos núms. 2611 y 2632, párrafo 1277.)

1472. El mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones laborales en el sector público supone el respeto de los principios de la no injerencia, el reconocimiento de las organizaciones más representativas y la autonomía de las partes en la negociación.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 950.)

1473. Una disposición jurídica que prohíbe a las autoridades públicas y los empleados públicos, incluidos aquellos que no participan en la administración del estado, concluir un acuerdo, incluso si quieren hacerlo, sería contraria al principio de la negociación libre y voluntaria,.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 990.)

1474. La intervención legislativa no sustituye la negociación libre y voluntaria acerca de los términos y condiciones de empleo de los trabajadores del sector público que no participan en la administración del Estado.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 993.)

1475. El principio de la negociación colectiva permite negociaciones entre funcionarios públicos y el Gobierno en calidad de empleador y no de poder ejecutivo; atañe, más concretamente, a los términos y condiciones de empleo de dichos funcionarios y no incluye forzosamente cuestiones de política pública que puedan atañer a la ciudadanía.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2460, párrafo 992.)

1476. Cuando se produzcan conflictos de interpretación de los pactos colectivos en el sector público, la interpretación que prevalezca no debería ser hecha por la autoridad pública, que sería juez y parte, sino la realizada por una autoridad independiente de las partes.

(Véase 342° informe, Caso núm. 2421, párrafo 580.)

1477. El control de las cláusulas supuestamente abusivas de los contratos colectivos no debería corresponder a la autoridad administrativa (que tratándose del sector público es a la vez juez y parte) sino a la autoridad judicial y ello sólo en casos sumamente graves.

(Véase 370° informe, Caso núm. 2926, párrafo 388.)

1478. El Comité ha expresado su preocupación por el hecho de que una disposición adoptada sin consultar a las organizaciones afectadas imponga una estructura única de representación de los intereses de los trabajadores para dialogar y negociar con la administración. Tal situación no puede garantizar relaciones laborales pacíficas.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 950.)

1479. Otorgar ciertas mejoras laborales a los empleados públicos pero no en el marco de un acuerdo colectivo sino como medidas decididas unilateralmente aunque tengan relación con las materias de la negociación (lo cual sería más propio de una consulta que de la negociación) es problemático. En juicio del Comité, esta práctica no promueve la negociación colectiva y debería evitarse.

(Véase 367° informe, Caso núm. 2816, párrafo 1004.)

1480. Las autoridades públicas deberían promover la libre negociación colectiva y no impedir la aplicación de acuerdos colectivos concertados libremente, y ello tanto más cuando esas mismas autoridades actúan como empleadores o se han comprometido a garantizar la aplicación de los acuerdos al refrendarlos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1011; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 990; y 373° informe, Caso núm. 3039, párrafo 263.)

*B. Situación económica, facultades presupuestarias
y negociación colectiva*

1481. Pueden establecerse mecanismos adecuados para tratar las situaciones económicas excepcionales en el marco del sistema de negociación colectiva del sector público.

(Véanse 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 378; y 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 362.)

1482. Las vías propicias para la conclusión de un compromiso constructivo, pueden basarse en mecanismos adecuados para tratar las situaciones económicas excepcionales, en el marco del sistema de negociación colectiva del sector público.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 989.)

1483. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1033; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 743; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 703; y 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 833.)

1484. El Comité ha considerado que el ejercicio de las prerrogativas de la autoridad pública en materia financiera de una manera que tenga por efecto impedir o limitar el cumplimiento de convenios colectivos que hayan previamente negociado los organismos públicos, no es compatible con el principio de la libertad de negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1034; 346° informe, Caso núm. 1865, párrafo 743; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 703, Caso núm. 2615, párrafo 869; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 990.)

1485. Debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1035; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 574; 372° informe, Casos núms. 2177 y 2183, párrafo 373; 374° informe, Caso núm. 3032, párrafo 414; y 378° informe, Casos núms. 2177 y 2183, párrafo 465.)

1486. En la medida en que los ingresos de las empresas y entidades públicas dependan de los presupuestos del Estado, no sería objetable que – después de una amplia discusión y consulta entre los empleadores y las organizaciones sindicales interesadas en el seno de un sistema que cuente con la confianza de las partes – se establecieran toques salariales en las leyes de presupuesto del Estado, ni tampoco que el Ministerio de Economía y Hacienda realice un informe previo antes de que se inicie la negociación colectiva con miras a que se respeten dichos toques.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1036; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 571; 353° informe, Caso núm. 2615, párrafo 869; y 374° informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 658.)

1487. Con respecto a la fijación de topes salariales, el Comité consideró que es fundamental que los trabajadores y sus organizaciones tengan la posibilidad de participar plenamente y de forma significativa en el establecimiento de este marco más amplio de negociación. Para ello es necesario que tengan acceso a toda la información, presupuestaria o de otro tipo, que les permita conocer bien la situación.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 571.)

1488. En lo que respecta a la exigencia de un dictamen previo (realizado por las autoridades financieras y no por la entidad o empresa pública de que se trate) sobre los proyectos de contrato colectivo en el sector público y los gastos que implicarían, el Comité señaló que era consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades. Este órgano puede también formular de hecho recomendaciones en función de la política económica del gobierno o velar por que no se produzcan discriminaciones en las condiciones de trabajo de los empleados de distintas entidades o empresas públicas con motivo de la negociación colectiva. Debería preverse pues un mecanismo con objeto de que en el proceso de negociación colectiva en el sector público, las organizaciones sindicales y los empleadores y sus organizaciones en el sector público sean consultados y puedan expresar sus puntos de vista a la autoridad encargada del control de las consecuencias financieras de los proyectos de contratos colectivos. No obstante, independientemente de toda opinión expresada por las autoridades financieras, las partes en la negociación deberían encontrarse en condiciones de poder concluir libremente un acuerdo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1037; 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 794; 355° informe, Caso núm. 2639, párrafo 1010; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 944; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 572; y 374° informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 666.)

1489. El Comité ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1994, cuando ésta manifiesta que: Aun cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por lo que se refiere a los funcionarios y empleados 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. Por esta razón, a juicio de la Comisión son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden 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), o incluso 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. Es fundamental, empero, que los trabajadores y sus organizaciones puedan participar plenamente y de manera significativa en la determinación de este marco global de negociación, lo que implica, en particular, que dispongan de todas las informaciones financieras presupuestarias o de otra naturaleza que le sirvan para evaluar la situación con pleno conocimiento de causa. Es distinto el caso de las disposiciones legislativas motivadas por la situación económica de un país, que, por ejemplo, imponen unilateralmente un porcentaje de aumento salarial determinado y excluyen toda posibilidad de negociación, especialmente cuando prohíben el recurso a los mecanismos de presión so pena de severas sanciones. La Comisión es consciente de que «la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado y de que el período de vigencia de los contratos colectivos en el sector público no siempre coincide con la vigencia de la ley de presupuestos del Estado, lo cual puede plantear dificultades». En consecuencia, la Comisión toma nota enteramente en cuenta las graves dificultades financieras y presupuestarias que deben afrontar los gobiernos, sobre todo en períodos de estancamiento económico general y prolongado. Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, la Comisión considera que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1038; 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 794, Caso núm. 2460, párrafo 994; 346° informe, Caso núm. 2469, párrafo 416; 351° informe, Casos núms. 2611 y 2632, párrafo 1273; 357° informe, Caso núm. 2690, párrafo 945; 364° informe, Caso núm. 2821, párrafo 386; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 574, Caso núm. 2934, párrafo 1257; y 374° informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 666.)

1490. En cuanto a las disposiciones de los mandatos constituyentes que fijan un tope a las remuneraciones en el sector público, a las indemnizaciones por despido intempestivo y otras causas de terminación de la relación laboral o prohíben fondos complementarios privados de pensión que impliquen aportaciones de recursos del Estado, el Comité no pone en duda la voluntad expresada por el Gobierno de atender al interés general, velar por la igualdad, evitar excesos desmedidos en los contratos colectivos y asegurar los equilibrios financieros y presupuestarios pero desea subrayar que se trata de limitaciones permanentes e inalterables al derecho de negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores incompatibles con el Convenio núm. 98, que postula la negociación libre y voluntaria de las condiciones de trabajo y que si el Gobierno desea promover una política que atienda a esos objetivos –legítimos por otra parte– puede hacerlo en el marco de la negociación

colectiva sin recurrir a imposiciones que limitan los contenidos de negociación de las partes en la negociación.

(Véase 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 830.)

1491. Es aceptable que en el proceso de negociación la parte empleadora que represente a la administración pública recabe el dictamen del Ministerio de Finanzas o de un órgano económico-financiero que controle las consecuencias financieras de los proyectos de contratos colectivos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1039.)

1492. En contextos de estabilización económica se debe dar prioridad a la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de preferir promulgar una ley sobre limitación de los salarios en el sector público.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1040; y 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 362.)

1493. El Comité deploró que a pesar de sus anteriores llamamientos a un gobierno para que se abstuviera de intervenir en el proceso de negociación colectiva, haya omitido una vez más dar prioridad a la negociación colectiva como medio para negociar un cambio en las condiciones de empleo de los funcionarios públicos, y que la autoridad legislativa haya considerado necesario promulgar la ley sobre la semana de trabajo reducida y la remuneración del sector público, sobre todo teniendo en cuenta que esta ley es inmediatamente posterior a la intervención legislativa por la cual se congelaron los salarios del sector público por un período de un año.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1041.)

1494. Cuando el principio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva conserva su validez por 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, pero 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.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1042.)

1495. La negociación colectiva en la administración pública admite que se fijen modalidades particulares de aplicación, pero la mera posibilidad de presentar «peticiones respetuosas» no es suficiente para considerar que existe un verdadero derecho de negociación colectiva libre y voluntaria.

(Véanse 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 352; y 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 798.)

1496. Un sistema en el que los empleados públicos 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 no está en conformidad con los Convenios núms. 98, 151 y 154.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1043.)

Relaciones entre convenios de la OIT

1497. El Convenio núm. 151 (adoptado para completar el Convenio núm. 98), al enunciar ciertas disposiciones relativas en particular, a la protección contra la discriminación antisindical y a la determinación de las condiciones de empleo aplicables en la administración pública en general, no anula ni menoscaba en modo alguno los derechos básicos de sindicación garantizados a todos los trabajadores por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1061; 353° informe, Caso núm. 1865, párrafo 698; y 363° informe, Caso núm. 2892, párrafo 1151.)

1498. En lo que respecta a las excepciones autorizadas en virtud del Convenio núm. 151 a las que se refiere el Gobierno, el Comité señala que aunque el Convenio núm. 151, reconoce que ciertas categorías de tales funcionarios (incluidos aquellos cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial) pueden quedar excluidos de las disposiciones de carácter más general que garantizan a los empleados públicos la protección contra actos de discriminación antisindical o la existencia de procedimientos de participación para la determinación de sus condiciones de empleo, dicha exclusión no puede interpretarse de manera que afecte o desvirtúe en modo alguno el derecho fundamental de sindicación de todos los trabajadores garantizado por el Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1062; y 371° informe, Caso núm. 2892, párrafo 933.)

1499. El Comité ha puesto de relieve los términos del artículo 6 del Convenio núm. 98 donde se establece que «el presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto». A diferencia del artículo 5 del mismo Convenio (referente a las fuerzas armadas y la policía) el artículo 6, al establecer que el Convenio no se deberá interpretar en modo alguno, en menoscabo de los derechos o del estatuto de los funcionarios públicos, descarta al mismo tiempo el posible conflicto entre dicho Convenio y el Convenio núm. 87 y preserva expresamente los derechos de los funcionarios públicos, incluidos aquellos garantizados en el Convenio núm. 87. El argumento de que los efectos de las disposiciones del Convenio núm. 87 quedan limitados si se hace referencia al artículo 6 del Convenio núm. 98 contradice los términos concretos de dicho artículo. Asimismo, el párrafo 1, del artículo 1 del Convenio núm. 151 establece que el Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública «en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo». Por tanto, si el Convenio núm. 98 respetó íntegramente los derechos concedidos a los funcionarios públicos por el Convenio núm. 87, se deduce que el Convenio núm. 151 tampoco los ha desvirtuado.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1063.)

1500. El artículo 4 del Convenio núm. 98 ofrece disposiciones más favorables que las del artículo 7 del Convenio núm. 151 en sectores como la enseñanza pública, en que ambos Convenios son aplicables, pues aquel incluye la noción del recurso

voluntario a la negociación y la autonomía de las partes en ella. En tales casos, teniendo en cuenta el artículo 1 del Convenio núm. 151, debería aplicarse de preferencia el artículo 4 del Convenio núm. 98 con respecto al artículo 7, pues este último artículo incita a los poderes públicos a estimular y fomentar la negociación colectiva ya por procedimientos que permitan dicha negociación ya por cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de sus condiciones de empleo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1064.)

Plazos para la negociación

1501. En un caso en que una disposición fijaba a los empleadores un plazo de 105 días para responder a las peticiones de los trabajadores y de seis meses (prorrogables otros seis meses a lo sumo) para concertar un convenio colectivo, el Comité opinó que convendría reducir los plazos fijados a fin de estimular y fomentar más activamente el desarrollo de la negociación voluntaria, especialmente habida cuenta de que en ese país los trabajadores no podían declararse en huelga para apoyar sus reivindicaciones.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1046.)

Duración de los convenios colectivos

1502. La duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1047; 344° informe, Caso núm. 2467, párrafo 572; 356° informe, Caso núm. 2699, párrafo 1389; y 378° informe, Caso núm. 3155, párrafo 110.)

1503. El Comité consideró que las enmiendas legales relativas a la supresión del tope temporal máximo impuesto a los convenios colectivos y sus consecuencias en los plazos fijados para la verificación de la representatividad, la negociación colectiva y el cambio de pertenencia y de afiliación sindicales, no constituyen una violación de los principios de libertad sindical. No obstante, el Comité es consciente de que, al menos potencialmente, la posibilidad de que se admitan convenios colectivos de muy larga duración entraña el riesgo de que un sindicato cuya representatividad apenas alcance el mínimo exigido se vea tentado a consolidar su posición aceptando un convenio de larga duración en detrimento de los verdaderos intereses de los trabajadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1048.)

1504. Una disposición obligatoria en la que se establece que un convenio colectivo debe estar en vigor durante dos años cuando las partes no han aprobado por mutuo acuerdo un plazo diferente no constituye una violación del derecho a la negociación colectiva.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1049; 374° informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 664.)

Extensión de convenios colectivos

1505. La codificación mediante el Decreto de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo no es incompatible con el principio de la libertad de negociación colectiva, que se basa en la noción de acuerdos jurídicamente vinculantes para las partes.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2905, párrafo 1225.)

1506. En casos de decretos de extensión de convenios colectivos que las autoridades públicas habían promulgado, cuando los convenios colectivos en causa habían sido concluidos por organizaciones minoritarias frente a la oposición de una organización que representaba a la gran mayoría de los trabajadores de un sector, el Comité estimó que el gobierno hubiera podido proceder a una verificación objetiva de la representatividad de las asociaciones profesionales en causa, dado que en ausencia de tal verificación la extensión de un convenio podía ser impuesta a todo un sector de actividad contra la voluntad de la organización mayoritaria de la categoría de trabajadores a que se destinaba el convenio ampliado y limitar así el derecho de negociación voluntaria de dicha organización mayoritaria.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1050.)

1507. Toda extensión de convenios colectivos debería realizarse previo análisis tripartito de las consecuencias que ella habrá de producir en el sector al cual se la extiende.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1051; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 999.)

1508. Cuando la extensión del convenio se aplica a los trabajadores no afiliados de las empresas cubiertas por la convención colectiva, dicha situación no plantea en principio problemas de contradicción con los principios de la libertad sindical, en la medida en que ha sido la organización más representativa la que ha negociado en nombre de la totalidad de los trabajadores y no se trata de empresas con una pluralidad de establecimientos (situación ésta en que la decisión de extensión debería corresponder a las partes).

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1052; y 376° informe, Caso núm. 2512, párrafo 39.)

1509. La extensión de un convenio a todo un sector de actividad en contra de las opiniones manifestadas por la organización que representa a la mayoría de los trabajadores cubiertos por el convenio ampliado, puede limitar el derecho a la libre negociación colectiva de dicha organización mayoritaria. Gracias a ese sistema pueden extenderse los convenios en que se recogen disposiciones susceptibles de empeorar las condiciones de trabajo de la categoría profesional de trabajadores en cuestión.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1053; y 351° informe, Caso núm. 2628, párrafo 1160.)

Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos

1510. Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1054.)

1511. El Comité pidió a un Gobierno 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.

(Véase 343º informe, caso núm. 2259, párrafo 90.)

1512. La relación entre contratos o acuerdos individuales de trabajo y convenios colectivos y concretamente la posibilidad de que los primeros deroguen ciertas cláusulas de los segundos en determinadas condiciones es tratada de manera diferente según los países y sistemas de negociación colectiva. La tarea básica del Comité es la de decidir si los hechos del caso son compatibles o no con los convenios y los principios de la libertad sindical. En un caso en que la relación entre los contratos individuales y el contrato colectivo, había sido objeto de un acuerdo entre el empleador y las organizaciones sindicales, el Comité consideró que no requería un examen más detenido.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1056.)

1513. En un caso, el Comité estimó que es difícil compaginar que se dé idéntico estatuto, como hace la ley, a los contratos individuales y colectivos con los principios de la OIT en materia de negociación colectiva, según los cuales debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. En efecto, parecería que la ley «permite» la negociación colectiva a través de los contratos colectivos, entre otras alternativas, en lugar de estimularlos y fomentarlos.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1057.)

Incentivos a los trabajadores y a los empleadores para que renuncien a la negociación colectiva

1514. Al examinar varios casos en los que se privaba de un aumento salarial a aquellos empleados que se negaron a renunciar al derecho a la negociación colectiva, el Comité consideró que planteaban importantes problemas de compatibilidad respecto de los principios de la libertad sindical, y en especial en lo que se refiere al artículo 1, párrafo 2, apartado *b*) del Convenio núm. 98. Además, difícilmente puede afirmarse que una disposición como ésta pueda constituir una medida destinada a «estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo», tal y como se señala en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1058.)

Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo

1515. El cierre de una empresa no debería extinguir por sí mismo las obligaciones derivadas del convenio colectivo, en particular en materia de indemnización por despido.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1059 y 340º informe, caso núm. 2424, párrafo 690.)

1516. En un caso vinculado a la legislación que contempla situaciones de concurso de acreedores y de quiebra, exigir el cumplimiento de la totalidad de las disposiciones de un convenio colectivo puede poner en peligro la continuidad del funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de las fuentes de trabajo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1060.)

Principios generales

1517. El Comité llamó la atención del Gobierno sobre la Recomendación sobre la consulta, 1960 (núm. 113) (entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores) que establece que las consultas «deberían tener como objetivo, en particular permitir el examen conjunto de cuestiones de interés mutuo, a fin de llegar, en la mayor medida posible a soluciones aceptadas de común acuerdo» e incluye entre las materias de consulta «la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses».

(Véase 334° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1065.)

1518. El Comité ha señalado la importancia, para el equilibrio de la situación social de un país, de una consulta regular de los medios representativos de los empleadores y de los trabajadores y, por lo que se refiere al mundo sindical, del conjunto de sus integrantes, cualesquiera que puedan ser las opciones filosóficas o políticas de los dirigentes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1065; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 763; 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 313; 359° informe, Caso núm. 2756, párrafo 722; 367° informe, Caso núm. 2949, párrafo 1224; y 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 189.)

1519. El Comité recalcó la importancia de mantener relaciones laborales armoniosas, francas y sin trabas sobre cuestiones que afecten a los intereses ocupacionales de los trabajadores.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3051, párrafo 699.)

1520. El Comité destacó la importancia de que se emprendan de inmediato acciones para generar un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas.

(Véase 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 759.)

1521. El Comité recordó la importancia de celebrar consultas con todas las organizaciones sindicales interesadas acerca de las cuestiones que afectan a sus intereses o a los de sus afiliados.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 803.)

1522. El Comité subrayó que debería atribuirse importancia al principio de la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a nivel de industria y a nivel nacional.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1066.)

1523. El Comité ha subrayado la importancia que atribuye a la promoción del diálogo y la consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1067; 353° informe, Caso núm. 2171, párrafo 279, Caso núm. 2614, párrafo 399, Caso núm. 2625, párrafo 962; 358° informe, Caso núm. 2661, párrafo 791; 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 356; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 445; 373° informe, Caso núm. 3002, párrafo 75; 374° informe, Caso núm. 3077, párrafo 433; 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 327; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 846.)

1524. El Comité ha destacado la importancia fundamental del diálogo tripartito como medio para encontrar soluciones a los problemas que se plantean en el contexto de las relaciones profesionales.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3079, párrafo 423.)

1525. El Comité ha subrayado la importancia crucial que atribuye al diálogo social y a la consulta tripartita en temas legislativos laborales pero también cuando se establezcan políticas públicas laborales, sociales o económicas.

(Véase 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 325.)

1526. El Comité ha recordado que, en virtud de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización, el Gobierno debería celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

(Véase 378° informe, Caso núm. 3169, párrafo 351.)

1527. Con las debidas limitaciones de tiempo, los principios en materia de consulta son válidos también en períodos de crisis que requieren medidas urgentes.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 445.)

1528. En un caso relacionado con el sector público empresarial, el Comité destacó la importancia de que los cambios en las condiciones de trabajo, tales como la imposición por vía legislativa de reducciones en los salarios y otras prestaciones y beneficios, sean objeto de consulta en profundidad con las organizaciones más representativas del sector.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3072, párrafo 921.)

1529. Es importante que las políticas nacionales en materia de recursos humanos incluídos los procesos de formación profesional en el sector público sean sometidos a consultas con las organizaciones sindicales más representativas.

(Véase 358° informe, Caso núm. 2661, párrafo 791.)

1530. El Comité ha considerado útil referirse a la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), que, en su párrafo 1 dispone que se deberían adoptar medidas apropiadas para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores sin hacer discriminación de ninguna clase contra estas organizaciones. De conformidad con el párrafo 5 de la Recomendación, esta consulta debería tener como objetivo, en particular, lograr que las autoridades públicas competentes recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cuestiones tales como la preparación y la aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1068; 349° informe, Caso núm. 2575, párrafo 955; 350° informe, Caso núm. 2476, párrafo 313, Caso núm. 2254, párrafo 1666; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 362; 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 189; 373° informe, Caso núm. 3039, párrafo 264; y 378° informe, Caso núm. 3039, párrafo 37 y Caso núm. 3155, párrafo 104.)

1531. Como se afirma en la Declaración de Filadelfia, la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1069.)

1532. La consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1070; 367° informe, Caso núm. 2930, párrafo 732; 368° informe, Caso núm. 2980, párrafo 320, Caso núm. 2945, párrafo 606, Casos núms. 2917 y 2968, párrafo 1021; 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 327; 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 184; y 378° informe, Caso núm. 3155, párrafo 104.)

1533. Se destaca la importancia de que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo y que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado. El Gobierno también debe velar porque se garantice el peso necesario a los acuerdos a los que las organizaciones de trabajadores y de empleadores hayan llegado.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1071; 348° informe, Caso núm. 2502, párrafo 94; 349° informe, Caso núm. 2575, párrafo 955; 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1666; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 829, Casos Núms. 2177 y 2183, párrafo 987; 356° informe, Caso núm. 2654, párrafo 362, Caso núm. 2699, párrafo 1383; 368° informe, Caso núm. 2254, párrafo 981; y 378° informe, Caso núm. 3155, párrafo 104 y Caso núm. 2254, párrafo 849.)

1534. Incumbe a los sindicatos designar a sus propios representantes en los foros de consulta.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2714, párrafo 1119.)

1535. La suspensión por parte de la Autoridad del Trabajo de su colaboración con una organización sindical no es favorable al mantenimiento de relaciones profesionales apacibles.

(Véase 375° informe, Caso núm. 3085, párrafo 100.)

Consulta en la preparación y elaboración de la legislación

1536. El Comité ha subrayado el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1072; 342° informe, Caso núm. 2317, párrafo 862; 343° informe, Caso núm. 2432, párrafo 1023; 351° informe, Caso núm. 2622, párrafo 293; 359° informe, Caso núm. 2799, párrafo 986; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 572; 368° informe, Caso núm. 2918, párrafo 356; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 445; 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 203; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 849.)

1537. Los proyectos de ley no precisan ser consultados o negociados con cada una de las organizaciones sindicales sino que basta que lo sean con las más representativas a nivel nacional o sectorial.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1059.)

1538. Las consultas sobre los proyectos de ley deben producirse antes del procedimiento legislativo pero no precisan producirse necesariamente durante la tramitación parlamentaria.

(Véase 349° informe, Caso núm. 2577, párrafo 1059.)

1539. El Comité reconoce que las relaciones laborales en el sector público se caracterizan entre otras particularidades por el doble desempeño del Estado como empleador y legislador, y consciente de las dificultades que ello puede suscitar, encuentra que es importante que el Estado preste atención a las críticas susceptibles de cuestionar su imparcialidad. Una de las maneras de evitar esas críticas consiste en garantizar la consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de elaboración y aplicación de una legislación que atañe a sus intereses.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 948.)

1540. El Comité ha señalado a la atención de los gobiernos la importancia de una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de que se adopte cualquier ley en el terreno del derecho del trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1073; 354° informe, Caso núm. 2684, párrafo 829; 372° informe, Caso núm. 2254, párrafo 752; 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 327; y 378° informe, Caso núm. 2254, párrafo 849.)

1541. El Comité subrayó la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1074; 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1313; 351° informe, Caso núm. 2599, párrafo 546; 358° informe, Caso núm. 2733, párrafo 153; 362° informe, Caso núm. 2723, párrafo 841; 367° informe, Caso núm. 2930, párrafo 732; 368° informe, Caso núm. 2980, párrafo 320, Casos núms. 2917 y 2968, párrafo 1021; 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 327; y 376° informe, Caso núm. 3067, párrafo 948.)

1542. Se destaca la importancia de que toda modificación relativa al alcance y al ejercicio de los derechos sindicales sea objeto de consultas en profundidad con las organizaciones más representativas a efectos de llegar en la mayor medida posible a soluciones compartidas.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3101, párrafo 857.)

1543. El Comité ha subrayado la importancia que presta a que la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas se produzca con suficiente antelación y en particular con tiempo suficiente antes de que los proyectos de ley sean sometidos a consulta de estas organizaciones antes de su aprobación por el Gobierno, requisito previo a la tramitación parlamentaria.

(Véase 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 445.)

1544. Es esencial que, cuando se introduzca un proyecto de legislación que afecte la negociación colectiva o las condiciones de empleo, se proceda antes a consultas completas y detalladas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1075; 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 763; 348° informe, Caso núm. 2492, párrafo 992, Caso núm. 2254, párrafo 1313; 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1667; 368° informe, Caso núm. 2980, párrafo 320; 373° informe, Caso núm. 3039, párrafo 264; 374° informe, Caso núm. 3057, párrafo 203, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 661; 376° informe, Caso núm. 2970, párrafo 466; y 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 184.)

1545. Las consultaciones tripartitas antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica deberían ser completas, francas y detalladas.

(Véanse 367° informe, Caso núm. 2930, párrafo 732; y 368° informe, Casos núms. 2917 y 2968, párrafo 1021.)

1546. El Comité ha subrayado la importancia del diálogo social en el proceso de adopción de medidas legislativas que puedan afectar los derechos de los trabajadores, incluidas las destinadas a paliar una situación de crisis grave.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3072, párrafo 916.)

1547. El proceso de consulta en materia legislación y en cuanto a la determinación de los salarios mínimos contribuye a que las leyes, programas y medidas que las actividades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean mejor respetados y aplicados. En la medida de lo posible el Gobierno debería apoyarse en el consentimiento general ya que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben poder participar en la responsabilidad de procurar el bienestar, y la prosperidad de la comunidad en general. Ello es particularmente válido si se tiene en cuenta la complejidad creciente de los problemas que se plantean en las sociedades. Ninguna autoridad pública puede pretender concentrar la totalidad de los conocimientos ni suponer que lo que propone ha de cumplir en forma plenamente adecuada los objetivos perseguidos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1076; 349° informe, Caso núm. 2434, párrafo 665, Caso núm. 2575, párrafo 955; 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1666; 367° informe, Caso núm. 2930, párrafo 732; 368° informe, Caso núm. 2980, párrafo 320, Caso núm. 2918, párrafo 356, Casos núms. 2917 y 2968, párrafo 1021; 371° informe, Caso núm. 2947, párrafo 445; 375° informe, Caso núm. 3054, párrafo 327; y 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 184.)

1548. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y en particular las centrales deberían ser consultadas en profundidad por las autoridades sobre las cuestiones de interés mutuo, incluido sobre cuanto se refiere a la preparación y aplicación de la legislación relativa a cuestiones de su interés y a la determinación de los salarios mínimos; ello contribuiría a que las leyes, programas y medidas que las autoridades públicas tengan que adoptar o aplicar tengan un fundamento más sólido y sean objeto de un más convencido acatamiento y una mejor aplicación.

(Véase 330° informe, Caso núm. 2067, párrafo 175)

1549. El Comité subrayó que la consulta tripartita tiene que darse antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica y que dicha consulta debe formar parte de los elementos previos a la adopción de la decisión del Gobierno.

(Véase 334° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1066)

1550. El Comité considera que un foro de dialogo social, de composición tripartita y que respete debidamente en su composición la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, debe ser constituida de conformidad con los principios de la OIT.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2254, para 1663)

1551. Si bien la negativa de un gobierno a permitir o alentar la participación de organizaciones sindicales en la preparación de nuevas leyes o reglamentos que afecten a sus intereses, no constituye necesariamente una infracción de los derechos sindicales, debería atribuirse importancia al principio de la consulta y colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el ámbito de la industria y en el de la nación. A este propósito, el Comité llamó la atención acerca de las disposiciones de la Recomendación sobre la consulta (rama de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113).

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1077.)

Consulta y flexibilidad laboral

1552. Una contracción del sector público y/o una mayor flexibilidad laboral – por ejemplo, generalizando los contratos de corta duración – no constituyen en sí una violación de la libertad sindical. Sin embargo, es innegable que tales cambios tienen consecuencias importantes en el terreno social y sindical, en particular debido a la mayor precariedad en el empleo que puede derivarse de ello. Sería necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueran consultadas sobre el alcance y las modalidades de las medidas decididas por las autoridades.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1078.)

Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal

1553. Sólo corresponde al Comité pronunciarse sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales. En cualquier caso, debe lamentarse que en los procesos de racionalización y reducción de personal no se consulte o se intente llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1079; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 365, Caso núm. 2339, párrafo 874, Casos núms. 2177 y 2183, párrafo 996; 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 348; 350° informe, Caso núm. 2384, párrafo 448, Caso núm. 2583, párrafo 617, Caso núm. 2586, párrafo 839; 351° informe, Caso núm. 2613, párrafo 1088; 354° informe, Caso núm. 2595, párrafo 574; 355° informe, Caso núm. 2644, párrafo 550; 357° informe, Caso núm. 2719, párrafo 334, Caso núm. 2731, párrafo 371; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1166; 363° informe, Caso núm. 2854, párrafo 1038; 364° informe, Caso núm. 2823, párrafo 477; 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 991; 370° informe, Caso núm. 2950, párrafo 329, Caso núm. 2926, párrafo 384; 374° informe, Caso núm. 3077, párrafo 433; 376° informe, Caso núm. 3099, párrafo 444, Caso núm. 3086, párrafo 783, Caso núm. 3067, párrafo 948; y 378° informe, Caso núm. 2824, párrafo 159.)

1554. En los procesos de racionalización y de reducción de personal debería consultarse o intentar llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales, sin preferir utilizar la vía del decreto y de la resolución ministerial.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1080; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 365, Caso núm. 2339, párrafo 874; 367° informe, Caso núm. 2895, párrafo 528; y 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 182.)

1555. El Comité ha subrayado la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1081; 340° informe, Casos núms. 2177 y 2183, párrafo 996; 350° informe, Caso núm. 2586, párrafo 839; 351° informe, Caso núm. 2613, párrafo 1088; 357° informe, Caso núm. 2731, párrafo 371, Caso núm. 2736, párrafo 1263; 358° informe, Caso núm. 2644, párrafo 379; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 576, Caso núm. 2820, párrafo 991; 370° informe, Caso núm. 2926, párrafo 389; y 376° informe, Caso núm. 3051, párrafo 699.)

1556. El Comité subrayó la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas con los sindicatos al elaborar programas de esa índole, habida cuenta de que desempeñan una función fundamental a fin de procurar que estos programas perjudiquen lo menos posible a los trabajadores.

(Véase 364° informe, Caso núm. 2844, párrafo 647.)

1557. El Comité ha destacado la importancia de que se consulte con las organizaciones sindicales en el momento de elaborar los programas de reestructuración, las cuales tienen un rol fundamental que cumplir a fin de que estos programas afecten lo menos posible a los trabajadores.

(Véase 350° informe, Caso núm. 2583, párrafo 617.)

1558. En un caso relativo a reestructuraciones del personal, el Comité subrayó la importancia de mantener relaciones laborales firmes, que garanticen que los trabajadores no se vean privados de sus derechos fundamentales ni de los medios de promover y defender sus intereses.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3051, párrafo 690.)

1559. En el caso en que deban aplicarse nuevos programas de reducción de personal, el Comité solicitó que se lleven a cabo negociaciones en consulta con las empresas concernidas y las organizaciones sindicales.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1082; 359° informe, Caso núm. 2760, párrafo 1166; 360° informe, Caso núm. 2775, párrafo 740; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1380; 363° informe, Caso núm. 2789, párrafo 1121; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 576, Caso núm. 2815, párrafo 1277; y 376° informe, Caso núm. 3027, párrafo 292.)

1560. Cuando se lleven a cabo programas de retiros voluntarios, deberían consultarse a las organizaciones sindicales del sector.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1083; 362° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1380; 365° informe, Caso núm. 2815, párrafo 1277; y 367° informe, Caso núm. 2703, párrafo 89.)

1561. En cuanto a la instigación a que trabajadores del sector público a que renuncien a sus puestos de trabajo en el marco de programas de retiro, aceptando una compensación económica, el Comité lamentó que en el proceso de reducción de personal no se haya consultado o intentado llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1084.)

1562. Si bien no corresponde al Comité pronunciarse sobre las medidas económicas que un gobierno, siguiendo en esto las recomendaciones expresas del Fondo Monetario Internacional, puede juzgar útiles en una situación difícil para el país, el Comité considera, sin embargo, que al adoptar decisiones que acarrearán la pérdida de su empleo para un número importante de trabajadores debería consultarse a las organizaciones sindicales interesadas, con el fin de planificar el porvenir profesional de estos trabajadores de acuerdo con las posibilidades del país.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1085; 362° informe, Caso núm. 2361, párrafo 1091; y 365° informe, Caso núm. 2820, párrafo 991.)

Consultas en materia de negociación

1563. El Comité considera que debería llegarse a un compromiso justo y razonable entre la necesidad de viabilidad financiera y la necesidad de preservar en lo posible la autonomía de las partes en la negociación. Asimismo considera que, en la medida de lo posible, los gobiernos deberían promover el consenso general en relación con las políticas laborales, sociales y económicas adoptadas en el contexto de las restricciones económicas, habida cuenta de que los interlocutores sociales deberían poder compartir la responsabilidad de asegurar el bienestar y la prosperidad de la comunidad en su conjunto.

(Véase 377° informe, Caso núm. 3118, párrafo 184)

1564. El Comité ha señalado, al igual que la Comisión de Expertos, que cuando un gobierno pretende modificar las estructuras de negociación en las que actúa directa o indirectamente, como empleador, es particularmente importante que se siga un proceso de consultas adecuado, en el que todas las partes implicadas puedan discutir aquellos objetivos que se consideran de interés nacional. Ello implica que las consultas han de realizarse de buena fe y que ambas partes dispondrán de toda la información necesaria para adoptar una decisión fundamentada.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1086; 343° informe, Caso núm. 2267, párrafo 157; y 350° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1670.)

1565. Cualquier limitación a la negociación colectiva por parte de las autoridades debería estar precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas.

(Véase 344° informe, Caso núm. 2434, párrafo 795.)

1566. En vista de las consecuencias que tienen para el nivel de vida de los trabajadores la fijación de salarios por el gobierno al margen de la negociación colectiva y, en términos más generales, la política de salarios del gobierno, el Comité señaló la importancia que atribuye a que se promuevan de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores en esta materia, conforme a los principios expresados en la Recomendación núm. 113, sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960, con el

objeto de permitir el examen conjunto de las cuestiones de interés mutuo y de llegar, en lo posible, a soluciones aceptables de común acuerdo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1087; 349° informe, Caso núm. 2575, párrafo 955; y 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 572.)

1567. El Comité pidió a un Gobierno que se asegure de que se permita que las organizaciones sindicales de las empresas públicas sean consultadas para la determinación de los topes presupuestarios de las empresas públicas en materia salarial a efectos de que las organizaciones sindicales concernidas puedan evaluar la situación, expresar su punto de vista y posición, y debatir con las autoridades las consideraciones de interés general que eventualmente estas últimas estimen necesario resaltar.

(Véase 355° informe, Casos núms. 2639/2934, párrafo 1013; y 374° informe, Casos núms. 2941 y 3026, párrafo 658.)

Consultas a las organizaciones de empleadores

1568. En un caso en particular, el Comité consideró que toda política económica y social o cambiaria que afecte a los intereses de los empleadores debe ser consultada con las organizaciones de empleadores, y que cualquier decisión concreta de las autoridades en estas materias puede tener potencialmente una intencionalidad discriminatoria en perjuicio de determinados empleadores pertenecientes a una determinada organización.

(Véase 348° informe, Caso núm. 2254, párrafo 1308.)

Consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos

1569. En lo que respecta a la distribución de los bienes que de las organizaciones disueltas, situación, el Comité consideró que incumbe a los gobiernos y a los sindicatos cooperar a fin de buscar un acuerdo ajustado a los principios de la libertad sindical y aceptable para las partes interesadas, de modo que los sindicatos puedan desarrollar sus actividades con plena independencia y en pie de igualdad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1088.)

Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos

1570. El Comité consideró que no le corresponde pronunciarse sobre el derecho que tiene una organización determinada a ser invitada a formar parte de órganos consultivos o paritarios, a no ser que su exclusión constituya un caso flagrante de discriminación que viole los principios de libertad sindical. Esta es una cuestión que incumbe al Comité decidir en cada caso particular teniendo en cuenta las circunstancias.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1089; y 359° informe, Caso núm. 2756, párrafo 721.)

1571. Únicamente en un marco que respete plenamente la capacidad de las organizaciones de trabajadores de actuar con total independencia, el Gobierno podrá determinar con ellas criterios objetivos y transparentes para la designación de los representantes de los trabajadores en las instancias tripartitas nacionales e internacionales y en la Conferencia Internacional del Trabajo.

(Véase 363° informe, Caso núm. 2450, párrafo 148.)

1572. Toda decisión referente a la participación de organizaciones de trabajadores en un organismo tripartito debería adoptarse tras consultar plenamente a la totalidad de las organizaciones sindicales cuya representatividad se determine con criterios objetivos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1090; 342° informe, Caso núm. 2450, párrafo 431; 349° informe, Caso núm. 2575, párrafos 955 y 956, y 359° informe, Caso núm. 2756, párrafo 724.)

1573. El hecho de que no se admita a una organización sindical para participar en las comisiones paritarias no implica forzosamente que exista una violación de los derechos sindicales de tal organización. Pero para que no se produzca violación es preciso que se cumplan dos condiciones: primero, que la razón por la que se haya descartado al sindicato de la participación en una comisión paritaria radique en su falta de representatividad objetivamente determinada; segundo, que, a pesar de su no participación, los demás derechos de que disfrute ese sindicato y las actividades que pueda desplegar le permitan efectivamente promover y defender los intereses de sus miembros, en armonía con el artículo 10 del Convenio núm. 87.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1091; 349° informe, Caso núm. 2529, párrafo 491; y 359° informe, Caso núm. 2756, párrafo 721.)

1574. Si las circunstancias son tales que a una organización considerada como la más representativa de los trabajadores o de los empleadores del país se le impide formar parte de los órganos paritarios y tripartitos interprofesionales de los sectores o ramas de actividad en los que es representativa, el Comité consideró que se contravienen los principios de la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1092.)

1575. Al establecer comités paritarios competentes para examinar problemas que afectan a los trabajadores, los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para que haya una representación equitativa de las diversas secciones del movimiento sindical interesadas concretamente en los problemas considerados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1093.)

1576. Cuando se determina si una organización tiene carácter representativo para participar en la composición de los tribunales de arbitraje, es importante que la intervención del Estado se limite a reconocer una situación de hecho, y para hacerlo es indispensable basarse en criterios objetivos establecidos previamente por un organismo independiente, criterios que, a su vez, deben fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidades de abuso.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1095.)

1577. La institución de un grupo tripartito encargado de examinar la cuestión de los salarios y las medidas antiinflacionistas que cabría adoptar está en armonía con lo preconizado por la Recomendación núm. 113, de que se debería promover la consulta y la colaboración de las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el objetivo general de fomentar la comprensión mutua y las buenas relaciones entre las mismas para desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de vida y, en particular, para que las autoridades recaben en forma adecuada las opiniones, el asesoramiento y la asistencia de tales organizaciones respecto de ciertas cuestiones como la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1096.)

1578. Los principios de libertad sindical no requieren que haya una representación absolutamente proporcional (que podría ser incluso imposible, y que desde luego no es aconsejable a causa del riesgo de fragmentación excesiva de la representación), aunque las autoridades deberían por lo menos hacer alguna concesión para reconocer la pluralidad sindical, que es reflejo de la libertad de elección de los trabajadores, y demostrar en la práctica que se llevan a cabo esfuerzos jurídicos y razonables por tratar a todos los representantes de las organizaciones de trabajadores en pie de igualdad.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1097.)

Principios generales

1579. En el Convenio núm. 135 se pide a los Estados Miembros ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1098; 351º informe, Caso núm. 2618, párrafo 1311; 357º informe, Caso núm. 2748, párrafo 1057; 359º informe, Caso núm. 2752, párrafo 921; 363º informe, Caso núm. 2752, párrafo 921; y 371º informe, Caso núm. 2749, párrafo 514.)

1580. El Comité ha subrayado la importancia de lograr un equilibrio entre dos elementos: i) los locales en la empresa deberían ser apropiados para permitir a los sindicatos el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y ii) la concesión de dichos locales no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa.

(Véanse 355º informe, Caso núm. 2642, párrafo 1172; y 357º informe, Caso núm. 2744, párrafo 1153.)

1581. La Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), dispone que la dirección debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales y la información que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.

(Véase 355º informe, Caso núm. 2642, párrafo 1165.)

1582. En el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1099.)

1583. Subordinar la representación sindical de empresa a la obtención de un acuerdo con el empleador acerca del contenido de un convenio colectivo podría limitar la libertad de acción de los sindicatos y la libertad de negociación colectiva, consagradas respectivamente en el artículo 3 del Convenio núm. 87 y en el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase 371º informe, Caso núm. 2953, párrafo 619.)

1584. El Comité recuerda que el Convenio núm. 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, dispone en el artículo 6 que deberá concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas pero que la concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración del servicio interesado.

(Véanse 348° informe, Caso núm. 2499, párrafo 198; 349° informe, Caso núm. 2532, párrafo 1169; 351° informe, Caso núm. 2532, párrafo 160; 355° informe, Caso núm. 2666, párrafo 264, Caso núm. 2617, párrafo 501; 358° informe, Caso núm. 2661, párrafo 794; 365° informe, Caso núm. 2861, párrafo 213; y 370° informe, Caso núm. 2932, párrafo 399.)

Reuniones sindicales

1585. El derecho de reunión es un elemento esencial para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades y que corresponde a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores fijar de común acuerdo las modalidades de ejercicio de este derecho.

(Véanse 348° informe, Caso núm. 2499, párrafo 198; 349° informe, Caso núm. 2532, párrafo 1169; y 351° informe, Caso núm. 2532, párrafo 160.)

Cobro de cotizaciones

1586. El Comité ha señalado a la atención la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), que estipula que cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores autorizados a ello por el sindicato cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1100.)

Comunicación con la dirección

1587. En unos casos de negativa de la dirección de la empresa de entrar en contacto con los representantes sindicales, el Comité señaló a la atención el párrafo 13 de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, en virtud del cual, los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1101; 359° informe, Caso núm. 2752, párrafo 921; y 378° informe, Caso núm. 3111, párrafo 708.)

1588. El acceso a las facilidades del empleador no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficaz de la empresa concernida.

(Véanse 362° informe, Caso núm. 2816, párrafo 1221; y 367° informe, Caso núm. 2816, párrafo 998 y Caso núm. 2910, párrafo 1072.)

Acceso a los lugares de trabajo

1589. En un caso en el que se planteó el derecho de los dirigentes sindicales a entrar en una zona franca industrial, el Comité señaló a la atención del gobierno que los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1102; 350° informe, Caso núm. 2602, párrafo 694; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1161; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 228; 362° informe, Caso núm. 2816, párrafo 1221; y 367° informe, Caso núm. 2816, párrafo 998.)

1590. Los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1103; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1311; 354° informe, Caso núm. 2626, párrafo 360; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1161; 357° informe, Caso núm. 2719, párrafo 335; 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 242; 376° informe, Caso núm. 3086, párrafo 785; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 491.)

1591. Los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1104; 357° informe, Caso núm. 2698, párrafo 228, Caso núm. 2748, párrafo 1066, Caso núm. 2744, párrafo 1155; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 675; 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 724; 371° informe, Caso núm. 2749, párrafo 514; y 377° informe, Caso núm. 3017, párrafo 263 y Caso núm. 3140, párrafo 395.)

1592. El Comité considera que, cuando se celebra una reunión con miembros de un sindicato, sus representantes deberían tener garantizado el acceso al lugar de trabajo para participar en la misma, con el fin de que puedan llevar a cabo su función de representación.

(Véase 357° informe, Caso núm. 2678, párrafo 654.)

1593. Los representantes sindicales que no están empleados en la empresa pero cuyo sindicato tiene miembros empleados en ella, deberían gozar del derecho de acceso a la empresa. El otorgamiento de dichas facilidades no debería afectar el funcionamiento eficaz de la empresa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1105; 355° informe, Caso núm. 2642, párrafo 1161; 357° informe, Caso núm. 2744, párrafo 1155; 359° informe, Caso núm. 2754, párrafo 675; 364° informe, Caso núm. 2901, párrafo 724; 371° informe, Caso núm. 2749, párrafo 514; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 491.)

1594. Para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1106; 344° informe, Caso núm. 2470, párrafo 381; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1311; 357° informe, Caso núm. 2169, párrafo 65, Caso núm. 2748, párrafo 1057; 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 875; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 528; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 923; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 491.)

1595. El acompañamiento por personal de seguridad puede ser considerado en ciertas circunstancias como una medida necesaria. Sin embargo, considerando que dicho procedimiento no debería interferir en los asuntos internos del sindicato ni en la posibilidad de que los representantes sindicales puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informales de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para asegurar que los dirigentes sindicales puedan contar con el espacio necesario para comunicar libremente con los trabajadores sin injerencia del empleador y sin la presencia de éste o de guardias de seguridad.

(Véase 344° informe, caso núm. 2470, párrafo 381.)

1596. La prohibición de entrada a los dirigentes sindicales en las instalaciones de empresas, a causa de la presentación de un pliego de condiciones conflictivo, constituye una grave violación del derecho de las organizaciones sindicales a realizar libremente sus actividades, que incluye la presentación de reivindicaciones, incluso en el caso de que no se trate del sindicato que haya concluido el convenio colectivo vigente.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1107.)

1597. Deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar a los sindicatos y a sus representantes el libre acceso a los trabajadores de los sectores agrícola, minero y doméstico con el fin de llevar a cabo actividades sindicales normales, incluso en el interior de los locales de los empleadores.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1108.)

1598. El derecho de acceso no debería ejercerse en detrimento del funcionamiento eficiente de la administración o de las instituciones públicas afectadas. Por ello, en tales casos, el Comité ha indicado con frecuencia que las organizaciones de trabajadores pertinentes y el empleador deben tratar de llegar a acuerdos de manera que se reconozca a las organizaciones de trabajadores el acceso a los lugares de trabajo, durante el horario laboral y fuera de él, sin perjudicar el funcionamiento eficiente de la administración o de la institución pública en cuestión.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1109; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 923; y 374° informe, Caso núm. 2946, párrafo 242.)

1599. De ser el caso, los sindicatos y los empleadores podrán concertar acuerdos a fin de que el acceso a los lugares de trabajo durante las horas de trabajo, o fuera de éstas, se reconozca a las organizaciones sin perjudicar al funcionamiento del establecimiento o el servicio.

(Véase 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1311.)

Utilización del material de la empresa

1600. Los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluido el uso del correo electrónico.

(Véase 362° informe, Caso núm. 2816, párrafo 1221; y 367° informe, Caso núm. 2816, párrafo 998.)

1601. Si bien las modalidades de uso del correo electrónico con fines sindicales en el lugar de trabajo deberían ser materia de negociación entre las partes, en las circunstancias del presente caso, en la medida en que la organización sindical podía utilizar su propio correo electrónico desde el lugar de trabajo para entrar en contacto con sus afiliados, el Comité considera que no parece limitar los principios de la libertad sindical que las comunicaciones sindicales deban ser enviadas por medio del correo institucional de la organización y no por el correo de la empresa.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3087, párrafo 319.)

1602. No deberían utilizarse vehículos oficiales sin autorización en el marco del ejercicio de la libertad sindical.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3055, párrafo 821.)

Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores

1603. El Comité recordó 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, subpárrafo 1), de la Recomendación sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a 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 subpárrafo 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.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1110; 342° informe, Caso núm. 2356, párrafo 353; 346° informe, Caso núm. 2469, párrafo 419; 348° informe, Caso núm. 2450, párrafo 553; 356° informe, Caso núm. 2614, párrafo 224; 357° informe, Caso núm. 2748, párrafo 1066; 359° informe, Caso núm. 2722, párrafo 19; 365° informe, Caso núm. 2829, párrafo 579; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 528; y 373° informe, Caso núm. 3002, párrafo 76.)

1604. En el párrafo 10, subpárrafo 3), de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), se indica que «podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores».

(Véase 365° informe, Caso núm. 2863, párrafo 353.)

1605. La concesión de facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1111; 346° informe, Caso núm. 2469, párrafo 419; y 354° informe, Caso núm. 2382, párrafo 34.)

1606. Una resolución plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical al establecer un plazo de cinco años de antigüedad para el goce de licencias sindicales y al otorgar, aparentemente, excesiva discrecionalidad a las autoridades en cuanto a la decisión de su otorgamiento.

(Véase 376° informe, Caso núm. 3101, párrafo 857.)

1607. Sería más apropiado dejar que sean las propias partes interesadas las que decidan, mediante consultas, si todas las actividades sindicales realizadas por sindicalistas en régimen de dedicación plena deben o no considerarse licencias sin goce de sueldo.

(Véase 340° informe, Caso núm. 1865, párrafo 751.)

1608. El párrafo 15, subpárrafos 1) y 2), de la Recomendación núm. 143 sobre los representantes de los trabajadores dispone que se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la Dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso y que la Dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa. Asimismo, el párrafo 15, 3), dispone que los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

(Véase 365° informe, Caso núm. 2863, párrafo 355.)

Facilidades en las plantaciones

1609. Aunque reconociendo plenamente que las plantaciones son propiedad privada, el Comité estimó que, ya que los trabajadores no solamente trabajan, sino que habitan en las plantaciones, de manera que únicamente accediendo a ellas pueden los representantes de los sindicatos normalmente ejercer sus actividades sindicales entre los trabajadores, es de importancia especial que el acceso de los representantes de los sindicatos a las plantaciones con el fin de ejercer legalmente sus actividades sindicales, se conceda sin reticencia, siempre que no se perjudique la ejecución del trabajo durante las horas de labor y bajo reserva de todas las precauciones adecuadas en cuanto a la protección de la propiedad. A este respecto, el Comité señaló igualmente la resolución adoptada por la Comisión del Trabajo en las Plantaciones en su primera reunión, en 1950, en la que se prevé que los empleadores deberían eliminar todos los obstáculos que existan para que los trabajadores establezcan sindicatos libres, independientes y controlados democráticamente, y deberían poner a disposición de estos sindicatos facilidades que les permitan ejercer sus actividades normales, incluyendo locales gratuitos para oficinas, libertad para celebrar reuniones y libertad de acceso.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1112.)

1610. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1113; 340° informe, Caso núm. 2429, párrafo 1193, Caso núm. 2351, párrafo 1345; 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 188; 373° informe, Caso núm. 3041, párrafo 99; y 378° informe, Caso núm. 3095, párrafo 805.)

1611. La resolución de todo conflicto en el seno de un sindicato debería dejarse a discreción de los miembros del sindicato.

(Véase 362° informe, caso núm. 2842, párrafo 414.)

1612. El Gobierno tiene la obligación de observar una actitud de total neutralidad en los conflictos dentro del movimiento sindical.

(Véase 354° informe, caso núm. 2382, párrafo 29.)

1613. No compete al Comité pronunciarse sobre los conflictos internos de una organización sindical, salvo si el gobierno ha intervenido de una manera que pudiera afectar el ejercicio de los derechos sindicales y el funcionamiento normal de una organización.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1114; 340° informe, Caso núm. 2406, párrafo 259, Caso núm. 2439, párrafo 370; 344° informe, Caso núm. 2476, párrafo 455; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 282; 355° informe, Caso núm. 2705, párrafo 749; 356° informe, Caso núm. 2695, párrafo 1114; 367° informe, Caso núm. 2764, párrafo 56; 371° informe, Caso núm. 3033, párrafo 764, Caso núm. 3037, párrafo 808; y 378° informe, Caso núm. 3166, párrafo 599.)

1614. Si bien el Comité no tiene competencia para examinar los conflictos suscitados dentro de las diversas tendencias de un movimiento sindical, una queja contra otra organización, en caso de estar redactada en términos suficientemente precisos que permitan su examen en cuanto al fondo, puede, sin embargo, comprometer al gobierno del país interesado, por ejemplo, si los actos de la organización contra la que se presenta la queja están injustamente apoyados por el gobierno, o si por su naturaleza deben ser evitados por el gobierno, por el hecho de haber ratificado un convenio internacional del trabajo.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1115.)

1615. En tales casos de conflictos internos, el Comité también ha señalado que la intervención de la justicia permitiría aclarar la situación desde el punto de vista legal a los fines de una normalización de la gestión y representación de la organización afectada.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1116; 340° informe, Caso núm. 2439, párrafo 370; 344° informe, Caso núm. 2476, párrafo 455; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 282; 367° informe, Caso núm. 2764, párrafo 56; 373° informe, Caso núm. 3041, párrafo 106; y 375° informe, Caso núm. 3105, párrafo 524.)

1616. En caso de disensiones internas en el seno de una misma federación sindical, el gobierno sólo está sujeto en virtud del artículo 3 del Convenio núm. 87, a la obligación de abstenerse de toda intervención tendiente a limitar el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción, o de toda intervención tendiente a entorpecer el ejercicio legal de este derecho.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1117; 362° informe, Caso núm. 2842, párrafo 414, Caso núm. 2843, párrafo 1496; 367° informe, Caso núm. 2764, párrafo 56, Caso núm. 2913, párrafo 810; 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 188; 373° informe, Caso núm. 3041, párrafo 99; y 375° informe, Caso núm. 3085, párrafo 96, Caso núm. 3105, párrafo 524.)

1617. El artículo 2 del Convenio núm. 98 tiene por objeto proteger a las organizaciones de trabajadores frente a las organizaciones de empleadores o sus agentes o miembros, y no frente otras organizaciones de trabajadores, sus agentes o miembros. La rivalidad entre sindicatos queda fuera del alcance de este Convenio.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1118; y 362° informe, Caso núm. 2843, párrafo 1496.)

1618. Respecto a la existencia de dos comisiones directivas en el seno del sindicato, una de ellas alegadamente manipulada por el empleador, el Comité señaló que era necesario que la legislación establezca de manera explícita recursos y sanciones contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia de los empleadores respecto de las organizaciones de trabajadores, con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véase Recopilación de 2006, párrafo 1119.)

1619. En casos de conflictos internos, el Comité ha pedido al gobierno que proceda, en consulta con las organizaciones concernidas, para que se entable lo antes posible un procedimiento imparcial que sea aceptable para todas las partes implicadas con el fin de que los trabajadores puedan elegir libremente a sus representantes.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1120; y 371° informe, Caso núm. 3037, párrafo 809.)

1620. Cuando dos comisiones directivas se autoproclaman legítimas la decisión del conflicto debería corresponder a la autoridad judicial o a un mediador independiente y no a la autoridad administrativa.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1121; y 371° informe, Caso núm. 2713, párrafo 876.)

1621. Cuando se producen conflictos internos en el seno de una organización sindical su solución debería encontrarse a través de los propios interesados (por ejemplo a través de una votación), a través de la designación de un mediador independiente con el acuerdo de las partes interesadas, o a través de la intervención de la justicia.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1122; 354° informe, Caso núm. 2476, párrafo 286; 355° informe, Caso núm. 2705, párrafo 749; 356° informe, Caso núm. 2695, párrafo 1114; 367° informe, Caso núm. 2831, párrafo 99, Caso núm. 2913, párrafo 809; y 375° informe, Caso núm. 3085, párrafo 96.)

1622. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1123; 340° informe, Caso núm. 2351, párrafo 1345; y 357° informe, Caso núm. 2713, párrafo 1099.)

1623. 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.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1124; 354° informe, Caso núm. 2382, párrafo 30; 357° informe, Caso núm. 2713, párrafo 1099; 370° informe, Caso núm. 2951, párrafo 192; 371° informe, Caso núm. 3037, párrafo 809; 375° informe, Caso núm. 3105, párrafo 526; y 376° informe, Caso núm. 3037, párrafo 135.)

1624. Los actos de violencia resultantes de la rivalidad entre sindicatos podrían constituir un intento de impedir el libre ejercicio de los derechos sindicales. Si tal fuera el caso y esos actos fueran suficientemente graves, cabría recurrir a la intervención de las autoridades, especialmente de la policía, a fin de garantizar la protección adecuada de esos derechos. La cuestión de la violación de los derechos sindicales por el gobierno se plantearía únicamente si el mismo actuara inapropiadamente frente a las alegadas agresiones.

(Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1125; y 342° informe, Caso núm. 2441, párrafo 627.)

Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical

La exposición hecha en este documento del procedimiento en vigor para el examen de quejas sobre violación de la libertad sindical se basa, por una parte, en las disposiciones adoptadas de común acuerdo por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en enero y febrero de 1950, y, por otra parte, en las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), en su 123.^a reunión (noviembre de 1953), en su 132.^a reunión (junio de 1956), en su 140.^a reunión (noviembre de 1958), en su 144.^a reunión (marzo de 1960), en su 175.^a reunión (mayo de 1969), en su 184.^a reunión (noviembre de 1971), en su 202.^a reunión (marzo de 1977), 209.^a reunión (mayo-junio de 1979), y en su 283.^a reunión (marzo de 2002) en lo relativo al procedimiento interno de examen preliminar de las quejas y, por último, sobre ciertas decisiones adoptadas por el propio Comité de Libertad Sindical¹.

Antecedentes

1. En enero de 1950, el Consejo de Administración, a raíz de negociaciones celebradas con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, instituyó una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, integrada por personalidades independientes y definió el mandato de esa Comisión, las líneas generales de su procedimiento. El Consejo de Administración decidió igualmente comunicar al Consejo Económico y Social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas.

1. Las reglas de procedimiento a las que se alude en este capítulo figuran bajo la rúbrica «cuestiones de procedimiento» en los documentos siguientes: Informe primero del Comité, párrafos 6 a 32, en Sexto informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1952), apéndice V; el 6.º informe en Séptimo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1953), apéndice V, párrafos 14 a 21; el 9.º informe en Octavo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1954), apéndice II, párrafos 2 a 40; los informes 29.º y 43.er, en *Boletín Oficial*, vol. XLIII, 1960, núm. 3; el 111.er informe, *ibíd.*, vol. LII, 199, núm. 4, párrafos 7 a 20; el 127.º informe, *ibíd.*, vol. LV, 1972, suplemento, párrafos 9 a 28; el 164.º informe, *ibíd.*, vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28; el 193.er informe, *ibíd.*, vol. LXII, 1979, núm. 1; 327.º informe, en *ibíd.*, vol. LXXXV, 2002, párrafos 17 a 26

2. En su décimo período de sesiones, el 17 de febrero de 1950, el Consejo Económico y Social tomó nota de la decisión del Consejo de Administración y adoptó una resolución aprobando formalmente esa decisión, por considerar que correspondía a las intenciones expresadas por el Consejo Económico y Social en su resolución de 2 de agosto de 1949 y que permitiría procurar un medio particularmente eficaz de salvaguardar los derechos sindicales. El Consejo Económico y Social decidió aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación y de Conciliación, y estableció un procedimiento, completado en 1953.

Quejas presentadas ante las Naciones Unidas

3. El Consejo Económico y Social transmitirá al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo las quejas relativas a violación de los derechos sindicales que gobiernos u organizaciones sindicales obreras o patronales dirijan a las Naciones Unidas contra Estados Miembros de la OIT. El Consejo de Administración de la OIT decidirá sobre su envío a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

4. Las quejas de la misma índole recibidas por las Naciones Unidas, pero formuladas contra Estados miembros de las Naciones Unidas que no son miembros de la OIT, se transmitirán a la Comisión por intermedio del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, actuando en nombre del Consejo Económico y Social, haya recibido el consentimiento del gobierno interesado, y si el Consejo Económico y Social estima que estas quejas merecen ser transmitidas. A falta del consentimiento del gobierno, el Consejo Económico y Social examinará la situación creada por esta negativa con el fin de tomar cualquier otra medida apropiada para proteger los derechos relativos a la libertad de asociación que esté en juego en el caso. Si el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo conoce de quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales formuladas contra un miembro de las Naciones Unidas que no sea miembro de la OIT, someterá estas quejas en primer lugar al Consejo Económico y Social.

Órganos competentes para el examen de las quejas

5. De conformidad con una decisión tomada inicialmente por el Consejo de Administración, las quejas contra Estados Miembros de la OIT eran sometidas en primera instancia a la Mesa del Consejo de Administración para su examen preliminar. A raíz de las deliberaciones del Consejo de Administración en sus 116.^a y 117.^a reuniones, el Consejo decidió instituir un Comité de Libertad Sindical para proceder a ese examen preliminar.

6. Así pues, existen hoy tres organismos llamados a conocer las quejas por violación de la libertad sindical presentadas a la OIT: el Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración, el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

Composición y funcionamiento del Comité de Libertad Sindical

7. Este órgano emana del Consejo de Administración y tiene el carácter tripartito propio de la OIT. Desde su creación en 1951, el Comité se compone de nueve miembros titulares que provienen de manera equitativa de los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración. Cada miembro lo es a título personal. El Consejo de Administración nombra igualmente nueve miembros suplentes llamados en un principio a participar en las reuniones sólo si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité.

8. La práctica actual, adoptada por el Comité en 1958 y explicitada en marzo de 2002, es que los miembros suplentes puedan participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares. Han obtenido pues el *status* de miembros adjuntos y tienen las mismas obligaciones que los miembros titulares.

9. En oportunidad del examen más reciente del procedimiento llevado a cabo en marzo de 2002, el Comité expresó la esperanza de que en vista de la regla de que todos los miembros son designados a título personal, las designaciones de los miembros gubernamentales se efectúe a título personal, para garantizar una permanencia relativa a la presencia gubernamental.

10. Ningún representante o ciudadano de un Estado contra el cual se haya formulado una queja, así como ninguna persona que ocupe un puesto oficial en la organización nacional de empleadores o de trabajadores autora de la reclamación, podrá participar en los trabajos del Comité cuando éste examine casos en que dichas personas estén interesadas. Asimismo, no se les proporcionarán los documentos relativos a esos casos.

11. El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad.

Mandato y responsabilidad del Comité

12. En virtud de su Constitución, la OIT se ha creado en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la libertad sindical en el interior de los diferentes países. De aquí resulta, que las materias tratadas por la Organización a este respecto no correspondan ya al dominio reservado de los Estados y que la acción que la Organización emprende a ese fin no puede ser considerada como una intervención en los asuntos internos, puesto que entra dentro del marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados².

2. Véase *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 2.

13. La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social³. Su función consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de los empleadores. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. En cumplimiento de su tarea, el Comité siempre ha prestado la mayor atención en aplicar el procedimiento, que se ha ido desarrollando en el curso de los años, y en evitar entrar en cuestiones ajenas a su competencia específica.

14. El mandato del Comité 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 estas materias⁴

15. El Comité subraya que le compete 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 trámite⁵.

16. A fin de evitar malentendidos o interpretaciones erróneas, el Comité ha estimado necesario recordar que sus funciones se limitan al examen de las quejas que se le someten. Sus atribuciones no consisten en formular conclusiones de carácter general sobre la situación sindical en determinados países sobre la base de generalidades vagas, sino de evaluar el mérito de los alegatos específicos formulados.

17. La práctica constante del Comité ha consistido en no hacer distinción entre alegatos contra gobiernos y alegatos contra empleadores, sino que ha considerado en cada caso particular si el gobierno había asegurado o no en su territorio el libre ejercicio de los derechos sindicales.

18. El Comité –luego de efectuar el examen previo y teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos interesados, bajo reserva de que hayan sido enviadas en un término razonable– hace saber a la reunión inmediatamente siguiente del Consejo de Administración que un caso no requiere examen más detenido, si comprueba, por ejemplo, que los hechos alegados no constituyen, incluso si son probados, una violación al ejercicio de los derechos sindicales, o que las alegaciones presentadas son de índole tan política que no procede dar curso al asunto; o bien, que las alegaciones son excesivamente vagas y no permiten por ello examinar a fondo el problema o, por último, que el querellante no ha presentado pruebas suficientes para justificar que el asunto sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

19. El Comité puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los gobiernos interesados las conclusiones del Comité, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándoles a tomar las medidas adecuadas para remediarlas.

3. Véase *Recopilación 2006*, párrafo 1.

4. Véase *Recopilación 2006*, párrafo 6.

5. Véase *Recopilación 2006*, párrafo 9.

Competencia del Comité en el examen de quejas

- 20.** El Comité ha considerado que no le correspondía pronunciarse sobre la violación de los convenios de la OIT en materia de condiciones de trabajo, ya que tales alegatos no se refieren a la libertad sindical.
- 21.** El Comité ha recordado que no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social.
- 22.** Los asuntos que implican normas jurídicas relacionadas con la posesión o la propiedad de tierras no conciernen el ejercicio de los derechos sindicales.
- 23.** No corresponde al Comité pronunciarse sobre cuál debe ser el modelo o las características –incluido el grado de reglamentación legal– que deben tener el sistema de relaciones profesionales en un país dado⁶.
- 24.** Si bien siempre que examina una queja, el Comité tiene en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones del trabajo en la administración pública, el entramado social y el contexto económico, los principios de libertad sindical se aplican indistintamente y sin distingos a los países⁷.
- 25.** 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.
- 26.** El gobierno contra el que se le presenta una queja no puede decidir unilateralmente si las cuestiones planteadas en una queja están relacionadas con el derecho penal o el ejercicio de los derechos sindicales. Compete al Comité pronunciarse sobre el particular tras haber examinado todas las informaciones disponibles⁸.
- 27.** El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.
- 28.** Cuando la legislación nacional prevé la posibilidad de recurrir ante tribunales independientes y este procedimiento no se ha seguido en relación con las cuestiones objeto de una queja, el Comité ha considerado que debía tenerlo en cuenta al examinar a fondo la queja.

6. Véase 287.º informe, caso núm. 1627, párrafo 32.

7. Véase *Recopilación 2006*, párrafo 10.

8. Véase 268.º informe, caso núm. 1500, párrafo 693.

29. Cuando un caso se encuentra en instancia ante una jurisdicción nacional independiente cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas, y considera que la decisión a tomar puede aportar elementos adicionales de información, el Comité aplaza durante un período de tiempo razonable el examen del caso en espera de poder contar con dicha decisión, siempre y cuando el aplazamiento no sea susceptible de acarrear perjuicios a la parte que alegaba que se habían infringido sus derechos.

30. 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 estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso.

Admisibilidad de las quejas

31. Las quejas presentadas ante la OIT, ya sea directamente, o por intermedio de las Naciones Unidas, deben emanar de organizaciones de trabajadores, de empleadores, o de gobiernos. Las alegaciones sólo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si emanan de otras organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores, cuando se refieran a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales. Estas quejas pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical.

32. El Comité goza de entera libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización profesional desde el punto de vista de la Constitución de la OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término.

33. El Comité no ha considerado que una queja es inadmisibles por el simple hecho de que el gobierno implicado haya disuelto o se proponga disolver la organización en cuyo nombre se presenta la queja, o porque la persona o personas de las que provenía la queja se hayan refugiado en el extranjero.

34. El hecho de que un sindicato no haya presentado sus estatutos como pudiera requerirlo la ley nacional no sería suficiente para que una queja se declarase inadmisibles, dado que los principios de libertad sindical exigen justamente que los trabajadores puedan, sin autorización previa, constituir las organizaciones profesionales que estimen convenientes.

35. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

36. En aquellos casos en que el Comité debe examinar quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre sus estatutos, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse la admisibilidad de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

37. El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

Quejas idénticas

38. En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

39. El Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al Consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas. Análogamente, el Comité no reexamina alegatos sobre los que ya se ha pronunciado; por ejemplo, cuando una queja se refiere a una ley que ya había sido examinada por el Comité y, por tanto, no contiene nuevos hechos⁹.

Forma de la queja

40. Las quejas deben ser presentadas por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales.

41. Cuando el Comité conoce, sea directamente, sea por intermedio de las Naciones Unidas, de simples copias de comunicaciones dirigidas por organizaciones a terceros, ha estimado que esas comunicaciones no constituían un recurso formal y no requerían acción alguna de su parte.

42. Las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, ni tampoco las de organizaciones definidas, con las cuales es imposible mantener correspondencia, sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

9. Véase 297.º informe, párrafo 13.

Reglas relativas a las relaciones con los querellantes

43. El Director General somete al Comité de Libertad Sindical, para dictamen, las quejas que no se refieran a casos precisos de violación de la libertad sindical, y el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de libertad sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité.

44. En cuanto que el Director General, recibe una queja relativa a hechos precisos que comportan violaciones de los derechos sindicales, proveniente directamente de la organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber al querellante que toda información complementaria que desee presentar en apoyo de su queja deberá serle comunicada en el término de un mes. En caso de que se envíen informaciones complementarias a la OIT después del plazo previsto en el procedimiento, corresponde al Comité determinar si dichas informaciones constituyen elementos de información nuevos, que el querellante no hubiera podido procurarse dentro del plazo impartido. Si el Comité no lo estimare así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a contar de la fecha del acuse de recibo de la queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

45. En los casos en que se reciba de diferentes organizaciones un número considerable de ejemplares de una misma queja, el Director General no está obligado a solicitar a cada querellante que presente informaciones complementarias; bastará normalmente que las pida a la organización central del país, a la que pertenecen los querellantes que han presentado quejas idénticas o, cuando las circunstancias no lo permitan, a los autores del primer ejemplar recibido, quedando entendido que tal procedimiento no impedirá al Director General ponerse en comunicación con varias de dichas organizaciones si las circunstancias específicas del caso lo justifican. El Director General transmite al gobierno interesado una copia del primer ejemplar recibido, informándole sin embargo del nombre de los otros querellantes que han presentado textos idénticos.

46. Cuando se ha transmitido una queja al gobierno y éste ha presentado sus observaciones al respecto, y en el caso de que las declaraciones contenidas en la queja y las observaciones del gobierno sean contradictorias y no aporten ni una ni otra elementos de prueba, colocando así al Comité en la imposibilidad de formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas sobre los términos de la queja que exigieran mayor precisión. En tales casos el Comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los

comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se aplicaría automáticamente en todos los casos, sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos.

47. Bajo reserva, siempre, de las dos condiciones mencionadas en el párrafo precedente, el Comité también puede comunicar a los querellantes, en los casos apropiados, lo esencial de las observaciones gubernamentales, e invitar a dichos querellantes a que formulen sus propios comentarios dentro de un plazo determinado. Además, el Director General puede verificar si, a la luz de las observaciones enviadas por el gobierno interesado, se necesitarán mayores informaciones o comentarios de los querellantes sobre cuestiones relacionadas con la queja y, en caso afirmativo, escribir directamente a los querellantes, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, solicitando la información deseada o los comentarios sobre las observaciones del gobierno para una fecha determinada, respetándose el derecho del gobierno, tal como se señala en el párrafo anterior.

48. A fin de mantener al querellante regularmente informado de las principales etapas del procedimiento, se le indica después de cada reunión del Comité, que la queja ha sido sometida al Comité y, si éste no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, se le indica también, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones del gobierno, o que el Comité pidió al gobierno ciertas informaciones.

Prescripción

49. El Comité ha estimado que aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano.

Retiro de quejas

50. Cuando una organización que ha sometido una queja expresa el deseo de retirar la misma, el Comité, aunque ha considerado que el deseo expresado constituye un elemento que se debe tomar plenamente en consideración, no es de por sí motivo suficiente para que automáticamente abandone el examen de la queja. En estos casos, el Comité estima que le corresponde juzgar con plena libertad las razones invocadas para explicar el retiro de una queja y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para que pueda considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización que la ha presentado fuese consecuencia no de la falta de objeto de la queja misma, sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la queja.

Reglas relativas a las relaciones con los gobiernos interesados

51. Al adherirse a la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro se ha comprometido a respetar un cierto número de principios, incluidos los principios de la libertad sindical, que se han convertido en una regla de derecho consuetudinario por encima de los convenios¹⁰.

52. Si la queja original o toda información complementaria recibida en respuesta al acuse de recibo de la queja están suficientemente fundadas, las mismas se transmiten al gobierno lo antes posible, invitándosele a comunicar al Director General sus observaciones en un plazo determinado, establecido teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité. Al comunicarles las quejas recibidas, el Director General llama la atención de los gobiernos sobre la importancia que el Consejo de Administración atribuye a que las respuestas gubernamentales sean presentadas en los plazos previstos, para que el Comité pueda examinar los casos tan pronto como sea posible después de haberse producido los hechos que dieron origen a los alegatos. Si el Director General tuviere dificultades para apreciar si la queja en cuestión debe considerarse suficientemente justificada o no para transmitirla al gobierno interesado, con el fin de obtener sus observaciones, dispondrá de la facultad de consultar al Comité antes de adoptar tal medida.

53. Cuando se trata de alegatos relativos a una empresa determinada, en la carta por la que se da traslado al gobierno de tales alegatos, se le solicita que obtenga informaciones sobre el punto de vista de las organizaciones e instituciones concernidas a fin de que pueda enviar al Comité una respuesta lo más exhaustiva posible. Sin embargo, la aplicación de esta regla de procedimiento no debe entrañar demoras ni respecto a los pedidos al gobierno a que proceda con urgencia ni respecto al examen de los casos.

54. Se ha establecido una distinción entre los casos que deben considerarse como urgentes, que se tratan con carácter prioritario, y los que pueden considerarse que lo son menos. Están clasificados como urgentes los casos en que se trate de la vida o de la libertad de personas, los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los casos relativos a un estado permanente de emergencia, los casos que impliquen la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

55. Ya se trate de casos urgentes o de casos no urgentes, si la primera respuesta del gobierno interesado carece de precisión, el Comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias necesarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.

10. Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, párrafo 466.

56. El Director General está asimismo facultado – sin por ello apreciar el fondo del asunto – a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja, o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del Comité, contienen suficiente información para permitir al Comité examinar el asunto y, en caso negativo, a escribir directamente a los gobiernos, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, para señalarles la conveniencia de que presenten elementos de información más precisos sobre los problemas planteados por los querellantes o por el Comité.

57. La finalidad del procedimiento instituido por la OIT es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. Si el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, los gobiernos por su parte deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para examen objetivo. El Comité señala que en todos los casos que se le han sometido desde su creación ha considerado que las respuestas de los gobiernos contra los que se presentan quejas no deberían limitarse a observaciones de carácter general.

58. Cuando algunos gobiernos se demoran en el envío de sus observaciones sobre las quejas que les fueron comunicadas o de las informaciones complementarias que les fueron solicitadas, el Comité incluye a dichos gobiernos en un párrafo especial de la introducción de sus informes, después de transcurrido un período razonable, variable según la índole del caso y la mayor o menor urgencia de las cuestiones planteadas. Este párrafo contiene un llamamiento urgente a los gobiernos interesados, y tan pronto como sea posible se les envían comunicaciones especiales del Director General en nombre del Comité.

59. Se previene a esos gobiernos que el Comité podrá presentar en su reunión siguiente un informe sobre el fondo del asunto, aun en el caso de que no se hubieran recibido en esa fecha las informaciones solicitadas de los gobiernos.

60. Los casos respecto de los cuales los gobiernos continúan sin cooperar o en los que persisten ciertas dificultades, se mencionan en un párrafo especial de la introducción del informe preparado por el Comité. Entonces se informará inmediatamente a los gobiernos concernidos que el presidente del Comité, en nombre de éste, se pondrá en contacto con sus representantes que asisten a reunión del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional, con el propósito de señalar a su atención los casos respectivos y, de ser procedente, discutir con ellos los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones pedidas por el Comité y examinar también los medios para subsanar la situación. El presidente informa luego al Comité sobre el resultado de estos contactos.

61. En los casos apropiados, cuando no haya habido respuesta, las oficinas exteriores de la OIT pueden intervenir ante los gobiernos interesados, a fin de obtener las informaciones solicitadas de estos últimos, ya sea en el curso del examen del caso, ya sea en lo que concierne al curso dado a las recomendaciones del Comité aprobadas por el Consejo de Administración. A estos efectos, se comunica a las oficinas exteriores informaciones más detalladas respecto de las quejas relacionadas con su región, y se les pide que intervengan ante los gobiernos que se demoran en transmitir sus respuestas a fin de señalarles la importancia que se atribuye a que comuniquen las observaciones o informaciones que se les solicitan.

62. Cuando ciertos gobiernos mostraran una falta evidente de cooperación, el Comité puede recomendar, a título excepcional, que se dé una mayor publicidad a los alegatos formulados, a las recomendaciones del Consejo de Administración y a la actitud negativa de dichos gobiernos.

63. El procedimiento para examinar las quejas relativas a supuestas violaciones de los derechos sindicales, prevé el examen de las quejas contra Estados Miembros de la OIT. Evidentemente, es posible que las consecuencias de los hechos que motivaron la presentación de la queja puedan subsistir después de la creación de un nuevo Estado que se ha convertido en Miembro de la OIT, pero si tal caso se presentara, los querellantes tendrían la posibilidad de recurrir ante el nuevo Estado, a través del procedimiento establecido para el examen de quejas por violación de los derechos sindicales.

64. El Comité ha subrayado que existen lazos de continuidad entre los gobiernos que se suceden en un mismo Estado y que, aunque no se puede hacer responsable a un gobierno por hechos acaecidos durante el gobierno anterior, no por eso deja de tener una responsabilidad manifiesta respecto de las consecuencias que esos hechos puedan seguir causando desde su llegada al poder.

65. En caso de producirse un cambio de régimen en un país, el nuevo gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para remediar las consecuencias que puedan haber tenido desde su llegada al poder los hechos alegados en una queja, aun cuando los hechos en sí se hayan producido bajo el régimen precedente.

Solicitud de aplazamiento del examen de los casos

66. En lo que respecta a las solicitudes de aplazamiento o de suspensión del examen de los casos a instancia de una organización querellante o del gobierno concernido, la práctica seguida por el Comité consiste en decidir al respecto con plena libertad una vez evaluadas las razones invocadas y teniendo en cuenta las circunstancias del caso¹¹.

11. Véase 274.º informe, casos núms. 1455, 1456, 1696 y 1515, párrafo 10.

Misiones en los países

67. En diversas etapas del procedimiento se puede enviar al país implicado un representante de la OIT, en una misión de contactos directos para buscar una solución a las dificultades surgidas, sea durante el examen del caso, sea cuando se trate del curso que debiera darse a las recomendaciones del Consejo. No obstante, las misiones de esta naturaleza sólo pueden establecerse a invitación de los gobiernos interesados, o, por lo menos, con su consentimiento. Además, al recibir una queja con alegatos de carácter especialmente grave y habiendo obtenido la aprobación previa del presidente del Comité, el Director General puede designar un representante con el mandato de llevar a cabo contactos preliminares por los motivos siguientes: hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja; explicar a estas autoridades los principios de libertad sindical que están involucrados; obtener la reacción inicial de las autoridades así como sus observaciones e informaciones relacionadas con los puntos planteados en la queja; explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos sindicales y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el Comité y el Consejo de Administración; solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la queja. El informe del representante del Director General se someterá al Comité en su siguiente reunión para que lo considere junto con la demás información disponible. El representante de la OIT puede ser un funcionario de la OIT o una persona independiente designada por el Director General. Sin embargo, huelga decir que la misión del representante de la OIT consistirá sobre todo en determinar los hechos y en examinar in situ las posibilidades de solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

68. El Comité ha considerado que el representante del Director General encargado de una misión a un país, no podrá realizar plenamente su tarea, y en consecuencia ser plenamente y objetivamente informado sobre todos los aspectos del caso, sin tener la posibilidad de entrevistarse libremente con todas las partes interesadas¹².

Audiencia de las partes

69. El Comité decidirá, en los casos apropiados y tomando en cuenta todas las circunstancias del asunto, sobre la conveniencia de oír a las partes, o a una de ellas, durante sus reuniones, a fin de obtener informaciones más completas sobre el asunto de que se trate. Puede hacerlo, especialmente: a) en los casos en que los querellantes y los gobiernos hubiesen presentado declaraciones contradictorias sobre el fondo del

12. Véase 229.º informe, caso núm. 1097, párrafo 51.

asunto y en que el Comité considere oportuno que los representantes de las partes den oralmente informaciones más detalladas según lo solicite éste; b) en los casos en los que el Comité estime conveniente intercambiar pareceres con el gobierno interesado y con los querellantes en relación con determinados aspectos importantes, con objeto de apreciar no sólo el estado actual del asunto, sino también las posibilidades de una evolución con vistas a solucionar los problemas existentes, y de intentar una conciliación sobre la base de los principios de la libertad sindical; c) en los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las recomendaciones del Comité, o en que el Comité considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

Efectos dados a las recomendaciones del Comité

70. En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un gobierno, el Comité añade a sus conclusiones relativas a tales casos un apartado en el que se invita al gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un período razonable según las circunstancias de cada caso, el curso que haya podido dar a las recomendaciones que se le hubiesen formulado.

71. A este respecto se establece una distinción entre los países que han ratificado uno o varios convenios sobre la libertad sindical y aquellos que no los hayan ratificado.

72. En el primer caso (convenios ratificados), el examen del curso dado a las recomendaciones del Consejo incumbe normalmente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuya atención se llama en forma expresa, en las conclusiones de los informes del Comité, acerca de las divergencias que existan entre la legislación o la práctica nacional y las disposiciones de los convenios, o sobre la incompatibilidad de una situación determinada con las normas de estos instrumentos. Esta posibilidad no impide que el Comité examine por su cuenta, conforme al procedimiento indicado más abajo, el curso dado a ciertas recomendaciones que hubiera formulado, lo cual podría ser de utilidad teniendo presente la naturaleza o la urgencia de determinadas cuestiones.

73. En el segundo caso (convenios no ratificados), de no contarse con una respuesta o si la misma no es satisfactoria en parte o en su conjunto, puede seguirse tratando el asunto sobre una base periódica, invitando el Comité al Director General a intervalos apropiados, según la naturaleza de cada caso, a que señale a la atención del gobierno interesado la cuestión de que se tratare y a que solicite de ese gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Por su parte, el Comité procede, de vez en cuando, a una recapitulación de la situación.

74. El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. El Comité somete al Consejo de Administración un informe sobre los progresos efectuados en aquellos casos respecto de los cuales el Consejo ha considerado que merecen un examen más detenido. Cuando el gobierno que ha sido objeto de una queja, no ha dado su acuerdo para que el caso sea trasladado a la Comisión de Investigación y de Conciliación o, en el término de cuatro meses, no ha contestado a la solicitud a este efecto, el Comité puede formular en su informe al Consejo de Administración recomendaciones referentes a «medidas alternativas adecuadas» que, en su opinión, podrían ser adoptadas por el Consejo de Administración. En ciertos casos el Consejo de Administración mismo ha discutido las medidas que deberían adoptarse cuando un gobierno no hubiera aceptado el traslado del asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

Lista de casos sometidos al Comité

Anexo II

Núm.	País
1	Perú
2	Venezuela, República Bolivariana de
3	Dominicana, República
4	Egipto
5	India
6	Irán, República Islámica del
7	Italia
8	Israel
9	Países Bajos
10	Chile
11	Brasil
12	Argentina
13	Bolivia, Estado Plurinacional de
14	Checoslovaquia
15	Francia
16	Francia
17	Francia
18	Grecia
19	Hungría
20	Líbano
21	Nueva Zelandia
22	Filipinas
23	Reino Unido
24	Reino Unido
25	Reino Unido
26	Reino Unido
27	Reino Unido
28	Reino Unido

Núm.	País
29	Reino Unido
30	Reino Unido
31	Reino Unido
32	Reino Unido
33	Estados Unidos
34	Sri Lanka
35	Hungría
36	Arabia Saudita
37	Reino Unido
38	Reino Unido
39	Bolivia, Estado Plurinacional de
40	Francia
41	Reino Unido
42	Estados Unidos
43	Chile
44	Colombia
45	Estados Unidos
46	Estados Unidos
47	India
48	Japón
49	Pakistán
50	Turquía
51	Alemania
52	Italia
53	España
54	Argentina
55	Grecia
56	Uruguay
57	Reino Unido
58	Polonia

Núm.	País
59	Reino Unido
60	Japón
61	Francia
62	Países Bajos
63	Sudáfrica
64	Italia
65	Cuba
66	Grecia
67	Egipto
68	Colombia
69	Francia
70	Estados Unidos
71	Estados Unidos
72	Venezuela, República Bolivariana de
73	Reino Unido
74	Myanmar
75	Francia
76	Costa Rica
77	Francia
78	Suiza
79	Bélgica
80	Alemania
81	Chile
82	Líbano
83	Brasil
84	México
85	Austria
86	Italia
87	India
88	Francia

Núm.	País
89	Estados Unidos
90	Francia
91	Reino Unido
92	Perú
93	Irán, República Islámica del
94	Cuba
95	Estados Unidos
96	Reino Unido
97	India
98	Francia
99	Francia
100	El Salvador
101	Reino Unido
102	Sudáfrica
103	Reino Unido
104	Irán, República Islámica del
105	Grecia
106	Argentina
107	Myanmar
108	Costa Rica
109	Guatemala
110	Pakistán
111	Rusia, Federación de
112	Grecia
113	Francia
114	Estados Unidos
115	Grecia
116	Irán, República Islámica del
117	Argentina
118	Francia
119	Sudáfrica
120	Francia
121	Grecia
122	Venezuela, República Bolivariana de
123	German democratic Republic
124	Colombia
125	Brasil
126	Costa Rica
127	Guatemala

Núm.	País
128	Países Bajos
129	Perú
130	Suiza
131	Guatemala
132	Grecia
133	Países Bajos
134	Chile
135	Myanmar
136	Reino Unido
137	Brasil
138	Estados Unidos
139	Austria
140	Argentina
141	Chile
142	Honduras
143	España
144	Guatemala
145	Sudáfrica
146	Colombia
147	Sudáfrica
148	Polonia
149	India
150	Reino Unido
151	Dominicana, República
152	Reino Unido
153	Chile
154	Chile
155	Rusia, Federación de
156	Francia
157	Grecia
158	Hungría
159	Cuba
160	Hungría
161	Francia
162	Reino Unido
163	Myanmar
164	Estados Unidos
165	Argentina
166	Grecia
167	Jordania
168	Paraguay
169	Turquía
170	Francia

Núm.	País
171	Canadá
172	Argentina
173	Estados Unidos
174	Grecia
175	Serbia
176	Grecia
177	Honduras
178	Reino Unido
179	Japón
180	Reino Unido
181	Ecuador
182	Reino Unido
183	Sudáfrica
184	Haití
185	Grecia
186	Bolivia, Estado Plurinacional de
187	Reino Unido
188	Dinamarca
189	Honduras
190	Argentina
191	Sudán
192	Argentina
193	Myanmar
194	Reino Unido
195	Francia
196	Grecia
197	Pakistán
198	Grecia
199	Argentina
200	Sudáfrica
201	Grecia
202	Tailandia
203	Hungría
204	India
205	Brasil
206	Uruguay
207	Grecia
208	Francia
209	Egipto
210	Haití
211	Canadá
212	Estados Unidos
213	Alemania

Núm.	País
214	Guinea
215	Grecia
216	Argentina
217	Paraguay
218	Francia
219	Iraq
220	Argentina
221	Reino Unido
222	Grecia
223	Marruecos
224	Grecia
225	México
226	Haití
227	Chile
228	Grecia
229	Sudáfrica
230	Paraguay
231	Argentina
232	Marruecos
233	Francia
234	Grecia
235	Camerún
236	Irán, República Islámica del
237	Marruecos
238	Grecia
239	Costa Rica
240	Grecia
241	Francia
242	Marruecos
243	Myanmar
244	Bélgica
245	Grecia
246	Cuba
247	Grecia
248	Senegal
249	Grecia
250	Bélgica
251	Reino Unido
252	Reino Unido
253	Cuba
254	Democrática del Congo, República
255	Marruecos

Núm.	País
256	Grecia
257	Francia
258	Argentina
259	Argentina
260	Iraq
261	Sudáfrica
262	Camerún
263	Grecia
264	Uruguay
265	Irán, República Islámica del
266	Portugal
267	Argentina
268	Argentina
269	Myanmar
270	Chile
271	Chile
272	Sudáfrica
273	Argentina
274	Libia
275	Reino Unido
276	Jordania
277	Senegal
278	Sudáfrica
279	Reino Unido
280	Francia
281	Bélgica
282	Burundi
283	Cuba
284	Sudáfrica
285	Perú
286	Portugal
287	India
288	Sudáfrica
289	Senegal
290	Democrática del Congo, República
291	Reino Unido
292	Reino Unido
293	Alemania
294	España
295	Grecia
296	Pakistán
297	Rusia, Federación de

Núm.	País
298	Reino Unido
299	Grecia
300	Sudáfrica
301	Liberia
302	Marruecos
303	Ghana
304	España
305	Chile
306	Siria, República Árabe
307	SoMalía
308	Argentina
309	Grecia
310	Japón
311	Sudáfrica
312	Dominicana, República
313	Benin
314	Sudáfrica
315	Reino Unido
316	Ecuador
317	Noruega
318	Marruecos
319	El Salvador
320	Pakistán
321	Sudáfrica
322	Sierra Leona
323	Perú
324	Italia
325	Reino Unido
326	Burkina Faso
327	Democrática del Congo, República
328	Finlandia
329	Cuba
330	Iraq
331	Perú
332	Brasil
333	Grecia
334	Argentina
335	Perú
336	Benin
337	Francia
338	Camerún
339	Marruecos
340	Sudáfrica

Núm.	País
341	Grecia
342	Iraq
343	Sri Lanka
344	Malí
345	Reino Unido
346	Argentina
347	Venezuela, República Bolivariana de
348	Honduras
349	Panamá
350	Dominicana, República
351	España
352	Guatemala
353	Grecia
354	Chile
355	Jamaica
356	España
357	Democrática del Congo, República
358	México
359	Marruecos
360	Dominicana, República
361	Marruecos
362	Marruecos
363	Colombia
364	Ecuador
365	Democrática del Congo, República
366	Reino Unido
367	Democrática del Congo, República
368	Austria
369	Argentina
370	Portugal
371	Alemania
372	Democrática del Congo, República
373	Haití
374	Costa Rica
375	Chipre
376	Bélgica
377	Democrática del Congo, República
378	Honduras
379	Costa Rica

Núm.	País
380	Reino Unido
381	Honduras
382	Grecia
383	España
384	Ecuador
385	Brasil
386	India
387	Viet Nam
388	Costa Rica
389	Camerún
390	Venezuela, República Bolivariana de
391	Ecuador
392	Democrática del Congo, República
393	Siria, República Árabe
394	México
395	Colombia
396	Guatemala
397	España
398	Japón
399	Argentina
400	España
401	Burundi
402	Democrática del Congo, República
403	Burkina Faso
404	Sudáfrica
405	Perú
406	Reino Unido
407	Pakistán
408	Honduras
409	Bolivia, Estado Plurinacional de
410	Paraguay
411	Dominicana, República
412	Países Bajos
413	Grecia
414	Reino Unido
415	Reino Unido
416	Pakistán
417	Viet Nam
418	Camerún
419	Congo

Núm.	País
420	India
421	Reino Unido
422	Ecuador
423	Honduras
424	India
425	Cuba
426	Grecia
427	Democrática del Congo, República
428	Dominicana, República
429	España
430	Estados Unidos
431	Malta
432	Portugal
433	Ecuador
434	Colombia
435	Bahrein
436	India
437	Democrática del Congo, República
438	Grecia
439	Paraguay
440	Estados Unidos
441	Paraguay
442	Guatemala
443	Bolivia, Estado Plurinacional de
444	Costa Rica
445	Marruecos
446	Panamá
447	Dominicana, República
448	Uganda
449	Reino Unido
450	El Salvador
451	Bolivia, Estado Plurinacional de
452	Colombia
453	Grecia
454	Honduras
455	Irlanda
456	Bolivia, Estado Plurinacional de
457	México
458	Cuba

Núm.	País
459	Uruguay
460	México
461	España
462	Venezuela, República Bolivariana de
463	Democrática del Congo, República
464	Grecia
465	Reino Unido
466	Panamá
467	Dominicana, República
468	Democrática del Congo, República
469	Cuba
470	Grecia
471	Italia
472	Sudáfrica
473	Ecuador
474	Ecuador
475	Chile
476	Perú
477	Ecuador
478	Reino Unido
479	Nicaragua
480	Túnez
481	Grecia
482	Chipre
483	Viet Nam
484	India
485	Venezuela, República Bolivariana de
486	Marruecos
487	España
488	Bélgica
489	Grecia
490	Colombia
491	Sri Lanka
492	México
493	India
494	Sudán
495	Francia
496	Honduras
497	España
498	Grecia

Núm.	País
499	Francia
500	Democrática del Congo, República
501	Indonesia
502	Jordania
503	Argentina
504	España
505	Marruecos
506	Liberia
507	España
508	Grecia
509	España
510	Paraguay
511	Nicaragua
512	Chipre
513	Marruecos
514	Colombia
515	Francia
516	Perú
517	Grecia
518	Colombia
519	Grecia
520	España
521	Reino Unido
522	Dominicana, República
523	Canadá
524	Marruecos
525	Reino Unido
526	Bolivia, Estado Plurinacional de
527	Colombia
528	Marruecos
529	Perú
530	Uruguay
531	Panamá
532	Perú
533	India
534	Colombia
535	Venezuela, República Bolivariana de
536	Gabón
537	Indonesia
538	India
539	El Salvador

Núm.	País
540	España
541	Argentina
542	Benin
543	Turquía
544	Dominicana, República
545	Viet Nam
546	Colombia
547	Perú
548	Haití
549	Chile
550	Guatemala
551	Cuba
552	Argentina
553	Argentina
554	Brasil
555	Libia
556	Marruecos
557	Dominicana, República
558	Brasil
559	Trinidad y Tabago
560	Marruecos
561	Uruguay
562	Dominicana, República
563	Costa Rica
564	Nicaragua
565	Francia
566	Dominicana, República
567	Israel
568	Marruecos
569	Chad
570	Nicaragua
571	Bolivia, Estado Plurinacional de
572	Panamá
573	Bolivia, Estado Plurinacional de
574	Argentina
575	India
576	Argentina
577	Marruecos
578	Ghana
579	Guatemala
580	Estados Unidos
581	Panamá

Núm.	País
582	Brasil
583	Argentina
584	Nicaragua
585	Pakistán
586	Panamá
587	Costa Rica
588	Argentina
589	India
590	Luxemburgo
591	Senegal
592	Jamaica
593	Argentina
594	India
595	Brasil
596	Panamá
597	Togo
598	Ecuador
599	Países Bajos
600	Yemen
601	Colombia
602	Guyana
603	México
604	Uruguay
605	Jamaica
606	Paraguay
607	Uruguay
608	India
609	Argentina
610	Panamá
611	Costa Rica
612	España
613	Mauricio
614	Perú
615	Dominicana, República
616	Brasil
617	Venezuela, República Bolivariana de
618	Malasia
619	Honduras
620	Panamá
621	Suecia
622	España
623	Brasil
624	Reino Unido

Núm.	País
625	Venezuela, República Bolivariana de
626	Guatemala
627	Estados Unidos
628	Venezuela, República Bolivariana de
629	Nicaragua
630	España
631	Turquía
632	Brasil
633	Argentina
634	Italia
635	Costa Rica
636	Argentina
637	España
638	Lesotho
639	Estados Unidos
640	India
641	Colombia
642	Reino Unido
643	Colombia
644	Malí
645	Ecuador
646	Costa Rica
647	Portugal
648	Reino Unido
649	El Salvador
650	El Salvador
651	Argentina
652	Filipinas
653	Argentina
654	Portugal
655	Bélgica
656	Argentina
657	España
658	España
659	Guatemala
660	Mauritania
661	España
662	Nicaragua
663	Paraguay
664	Colombia
665	Costa Rica
666	Portugal

Núm.	País
667	España
668	Jordania
669	Argentina
670	Chipre
671	Bolivia, Estado Plurinacional de
672	Dominicana, República
673	Madagascar
674	Indonesia
675	Colombia
676	Nicaragua
677	Sudán
678	España
679	España
680	Reino Unido
681	Centroafricana, República
682	Costa Rica
683	Ecuador
684	España
685	Bolivia, Estado Plurinacional de
686	Japón
687	Colombia
688	Chile
689	Mauricio
690	Reino Unido
691	Argentina
692	Brasil
693	Uruguay
694	Honduras
695	India
696	México
697	España
698	Senegal
699	Canadá
700	Guyana
701	Colombia
702	Costa Rica
703	Chile
704	España
705	Estados Unidos
706	Uruguay
707	Argentina

Núm.	País
708	Bulgaria
709	Mauricio
710	Argentina
711	Marruecos
712	Guatemala
713	Perú
714	Ecuador
715	Nicaragua
716	Reino Unido
717	Costa Rica
718	Dominicana, República
719	Colombia
720	India
721	India
722	España
723	Colombia
724	Filipinas
725	Japón
726	Uruguay
727	Nigeria
728	Jamaica
729	Bangladesh
730	Jordania
731	Argentina
732	Togo
733	Guatemala
734	Colombia
735	España
736	España
737	Japón
738	Japón
739	Japón
740	Japón
741	Japón
742	Japón
743	Japón
744	Japón
745	Japón
746	Canadá
747	Guatemala
748	Brasil
749	Senegal
750	España

Núm.	País
751	Viet Nam
752	El Salvador
753	Japón
754	Jamaica
755	Japón
756	India
757	Australia
758	Costa Rica
759	Reino Unido
760	España
761	Mauricio
762	Perú
763	Uruguay
764	Colombia
765	Chile
766	Yemen
767	Sudáfrica
768	Dominicana, República
769	Nicaragua
770	Grecia
771	Uruguay
772	Israel
773	México
774	Centroafricana, República
775	Uganda
776	Jamaica
777	India
778	Francia
779	Argentina
780	España
781	Bolivia, Estado Plurinacional de
782	Liberia
783	Costa Rica
784	Grecia
785	Colombia
786	Uruguay
787	Brasil
788	Perú
789	Guatemala
790	Jamaica
791	Israel
792	Japón

Núm.	País
793	India
794	Grecia
795	Liberia
796	Bahamas
797	Jordania
798	Chipre
799	Turquía
800	Brasil
801	Uruguay
802	Dominicana, República
803	España
804	Pakistán
805	Malta
806	Bolivia, Estado Plurinacional de
807	Estados Unidos
808	Côte d'Ivoire
809	Argentina
810	Francia
811	Jordania
812	España
813	Colombia
814	Bolivia, Estado Plurinacional de
815	Etiopía
816	Bangladesh
817	Francia
818	Canadá
819	Dominicana, República
820	Honduras
821	Costa Rica
822	Dominicana, República
823	Chile
824	Benin
825	Nicaragua
826	Costa Rica
827	México
828	India
829	Italia
830	Brasil
831	México
832	India
833	India
834	Grecia

Núm.	País
835	España
836	Argentina
837	India
838	España
839	Jordania
840	Sudán
841	Canadá
842	Argentina
843	India
844	El Salvador
845	Canadá
846	Australia
847	Dominicana, República
848	España
849	Nicaragua
850	Colombia
851	Grecia
852	Sudáfrica
853	Chad
854	Paraguay
855	Honduras
856	Guatemala
857	Reino Unido
858	Ecuador
859	Costa Rica
860	Reino Unido
861	Bangladesh
862	India
863	Turquía
864	España
865	Ecuador
866	Francia
867	Reino Unido
868	Perú
869	India
870	Perú
871	Colombia
872	Grecia
873	El Salvador
874	España
875	Costa Rica
876	Grecia
877	Grecia

Núm.	País
878	Nigeria
879	Malasia
880	Madagascar
881	India
882	Reino Unido
883	Reino Unido
884	Perú
885	Ecuador
886	Canadá
887	Etiopía
888	Ecuador
889	Colombia
890	Guyana
891	Guatemala
892	Fiji
893	Canadá
894	Ecuador
895	Marruecos
896	Honduras
897	Paraguay
898	Estados Unidos
899	Túnez
900	España
901	Nicaragua
902	Australia
903	Canadá
904	El Salvador
905	Rusia, Federación de
906	Perú
907	Colombia
908	Marruecos
909	Polonia
910	Grecia
911	Malasia
912	Perú
913	Sri Lanka
914	Nicaragua
915	España
916	Perú
917	Costa Rica
918	Bélgica
919	Colombia
920	Reino Unido

Núm.	País
921	Grecia
922	India
923	España
924	Guatemala
925	Yemen
926	Italia
927	Brasil
928	Malasia
929	Honduras
930	Turquía
931	Canadá
932	Grecia
933	Perú
934	Marruecos
935	Grecia
936	Nueva Zelandia
937	España
938	Honduras
939	Grecia
940	Sudán
941	Guyana
942	India
943	Dominicana, República
944	Egipto
945	Argentina
946	Paraguay
947	Grecia
948	Colombia
949	Malta
950	Dominicana, República
951	Perú
952	España
953	El Salvador
954	Guatemala
955	Bangladesh
956	Nueva Zelandia
957	Guatemala
958	Brasil
959	Honduras
960	Perú
961	Grecia
962	Turquía
963	Grenada

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
964	Canadá	1007	Nicaragua	1050	India
965	Malasia	1008	Grecia	1051	Chile
966	Portugal	1009	Colombia	1052	Panamá
967	Perú	1010	España	1053	Dominicana, República
968	Grecia	1011	Senegal	1054	Marruecos
969	Perú	1012	Ecuador	1055	Canadá
970	Grecia	1013	Burkina Faso	1056	Honduras
971	Dominicana, República	1014	Dominicana, República	1057	Grecia
972	Perú	1015	Tailandia	1058	Grecia
973	El Salvador	1016	El Salvador	1059	Dominicana, República
974	Perú	1017	Marruecos	1060	Argentina
975	Guatemala	1018	Marruecos	1061	España
976	Grecia	1019	Grecia	1062	Grecia
977	Colombia	1020	Malí	1063	Costa Rica
978	Guatemala	1021	Grecia	1064	Uruguay
979	España	1022	Malasia	1065	Colombia
980	Costa Rica	1023	Colombia	1066	Rumania
981	Bélgica	1024	India	1067	Argentina
982	Costa Rica	1025	Haití	1068	Grecia
983	Bolivia, Estado Plurinacional de	1026	Guatemala	1069	India
984	Kenya	1027	Paraguay	1070	Canadá
985	Turquía	1028	Chile	1071	Canadá
986	Dominicana, República	1029	Turquía	1072	Colombia
987	El Salvador	1030	Francia	1073	Colombia
988	Sri Lanka	1031	Nicaragua	1074	Estados Unidos
989	Grecia	1032	Ecuador	1075	Pakistán
990	Sri Lanka	1033	Jamaica	1076	Bolivia, Estado Plurinacional de
991	Costa Rica	1034	Brasil	1077	Marruecos
992	Marruecos	1035	India	1078	España
993	Marruecos	1036	Colombia	1079	Colombia
994	Colombia	1037	Sudán	1080	Zambia
995	India	1038	Reino Unido	1081	Perú
996	Grecia	1039	España	1082	Grecia
997	Turquía	1040	Centroafricana, República	1083	Colombia
998	Grecia	1041	Brasil	1084	Nicaragua
999	Turquía	1042	Portugal	1085	Colombia
1000	El Salvador	1043	Bahrein	1086	Grecia
1001	España	1044	Dominicana, República	1087	Portugal
1002	Brasil	1045	Portugal	1088	Mauritania
1003	Sri Lanka	1046	Chile	1089	Burkina Faso
1004	Haití	1047	Nicaragua	1090	España
1005	Reino Unido	1048	Pakistán	1091	India
1006	Grecia	1049	Perú	1092	Uruguay

Núm.	País
1093	Bolivia, Estado Plurinacional de
1094	Chile
1095	Chile
1096	Chile
1097	Polonia
1098	Uruguay
1099	Noruega
1100	India
1101	Colombia
1102	Panamá
1103	Nicaragua
1104	Bolivia, Estado Plurinacional de
1105	Colombia
1106	Dominicana, República
1107	India
1108	Costa Rica
1109	Chile
1110	Tailandia
1111	India
1112	Bolivia, Estado Plurinacional de
1113	India
1114	Nicaragua
1115	Marruecos
1116	Marruecos
1117	Chile
1118	Dominicana, República
1119	Argentina
1120	España
1121	Sierra Leona
1122	Costa Rica
1123	Nicaragua
1124	Bolivia, Estado Plurinacional de
1125	Argentina
1126	Chile
1127	Colombia
1128	Bolivia, Estado Plurinacional de
1129	Nicaragua
1130	Estados Unidos
1131	Burkina Faso

Núm.	País
1132	Uruguay
1133	Nicaragua
1134	Chipre
1135	Ghana
1136	Chile
1137	Chile
1138	Perú
1139	Jordania
1140	Colombia
1141	Venezuela, República Bolivariana de
1142	Tailandia
1143	Estados Unidos
1144	Chile
1145	Honduras
1146	Iraq
1147	Canadá
1148	Nicaragua
1149	Honduras
1150	El Salvador
1151	Japón
1152	Chile
1153	Uruguay
1154	Camerún
1155	Colombia
1156	Chile
1157	Filipinas
1158	Jamaica
1159	Nicaragua
1160	Suriname
1161	Bolivia, Estado Plurinacional de
1162	Chile
1163	Chipre
1164	Malta
1165	Japón
1166	Honduras
1167	Grecia
1168	El Salvador
1169	Nicaragua
1170	Chile
1171	Canadá
1172	Canadá
1173	Canadá

Núm.	País
1174	Portugal
1175	Pakistán
1176	Guatemala
1177	Dominicana, República
1178	Israel
1179	Dominicana, República
1180	Australia
1181	Perú
1182	Bélgica
1183	Chile
1184	Chile
1185	Nicaragua
1186	Chile
1187	Irán, República Islámica del
1188	Dominicana, República
1189	Kenya
1190	Perú
1191	Chile
1192	Filipinas
1193	Grecia
1194	Chile
1195	Guatemala
1196	Marruecos
1197	Jordania
1198	Cuba
1199	Perú
1200	Chile
1201	Marruecos
1202	Grecia
1203	España
1204	Paraguay
1205	Chile
1206	Perú
1207	Uruguay
1208	Nicaragua
1209	Uruguay
1210	Colombia
1211	Bahrein
1212	Chile
1213	Grecia
1214	Bangladesh
1215	Guatemala
1216	Honduras

Núm.	País
1217	Chile
1218	Costa Rica
1219	Liberia
1220	Argentina
1221	Dominicana, República
1222	Bahamas
1223	Djibouti
1224	Grecia
1225	Brasil
1226	Canadá
1227	India
1228	Perú
1229	Chile
1230	Ecuador
1231	Perú
1232	India
1233	El Salvador
1234	Canadá
1235	Canadá
1236	Uruguay
1237	Brasil
1238	Grecia
1239	Colombia
1240	Colombia
1241	Australia
1242	Costa Rica
1243	Grenada
1244	España
1245	Chipre
1246	Bangladesh
1247	Canadá
1248	Colombia
1249	España
1250	Bélgica
1251	Portugal
1252	Colombia
1253	Marruecos
1254	Uruguay
1255	Noruega
1256	Portugal
1257	Uruguay
1258	El Salvador
1259	Bangladesh

Núm.	País
1260	Canadá
1261	Reino Unido
1262	Guatemala
1263	Japón
1264	Barbados
1265	Estados Unidos
1266	Burkina Faso
1267	Papua New Guinea
1268	Honduras
1269	El Salvador
1270	Brasil
1271	Honduras
1272	Chile
1273	El Salvador
1274	Uruguay
1275	Paraguay
1276	Chile
1277	Dominicana, República
1278	Chile
1279	Portugal
1280	Chile
1281	El Salvador
1282	Marruecos
1283	Nicaragua
1284	Grenada
1285	Chile
1286	El Salvador
1287	Costa Rica
1288	Dominicana, República
1289	Perú
1290	Uruguay
1291	Colombia
1292	España
1293	Dominicana, República
1294	Brasil
1295	Reino Unido
1296	Antigua y Barbuda
1297	Chile
1298	Nicaragua
1299	Uruguay
1300	Costa Rica
1301	Paraguay
1302	Colombia

Núm.	País
1303	Portugal
1304	Costa Rica
1305	Costa Rica
1306	Mauritania
1307	Honduras
1308	Grenada
1309	Chile
1310	Costa Rica
1311	Guatemala
1312	Grecia
1313	Brasil
1314	Portugal
1315	Portugal
1316	Uruguay
1317	Nicaragua
1318	Alemania
1319	Ecuador
1320	España
1321	Perú
1322	Dominicana, República
1323	Filipinas
1324	Australia
1325	Sudán
1326	Bangladesh
1327	Túnez
1328	Paraguay
1329	Canadá
1330	Guyana
1331	Brasil
1332	Pakistán
1333	Jordania
1334	Nueva Zelandia
1335	Malta
1336	Mauricio
1337	Nepal
1338	Dinamarca
1339	Dominicana, República
1340	Marruecos
1341	Paraguay
1342	España
1343	Colombia
1344	Nicaragua
1345	Australia

Núm.	País
1346	India
1347	Bolivia, Estado Plurinacional de
1348	Ecuador
1349	Malta
1350	Canadá
1351	Nicaragua
1352	Israel
1353	Filipinas
1354	Grecia
1355	Senegal
1356	Canadá
1357	Grecia
1358	España
1359	Pakistán
1360	Dominicana, República
1361	Nicaragua
1362	España
1363	Perú
1364	Francia
1365	Portugal
1366	España
1367	Perú
1368	Paraguay
1369	Honduras
1370	Portugal
1371	Australia
1372	Nicaragua
1373	Bélgica
1374	España
1375	España
1376	Colombia
1377	Brasil
1378	Bolivia, Estado Plurinacional de
1379	Fiji
1380	Malasia
1381	Ecuador
1382	Portugal
1383	Pakistán
1384	Grecia
1385	Nueva Zelandia
1386	Perú
1387	Irlanda

Núm.	País
1388	Marruecos
1389	Noruega
1390	Israel
1391	Reino Unido
1392	Venezuela, República Bolivariana de
1393	Dominicana, República
1394	Canadá
1395	Costa Rica
1396	Haití
1397	Argentina
1398	Honduras
1399	España
1400	Ecuador
1401	Estados Unidos
1402	Checoslovaquia
1403	Uruguay
1404	Uruguay
1405	Burkina Faso
1406	Zambia
1407	México
1408	Venezuela, República Bolivariana de
1409	Argentina
1410	Liberia
1411	Ecuador
1412	Venezuela, República Bolivariana de
1413	Bahrein
1414	Israel
1415	Australia
1416	Estados Unidos
1417	Brasil
1418	Dinamarca
1419	Panamá
1420	Estados Unidos
1421	Dinamarca
1422	Colombia
1423	Côte d'Ivoire
1424	Portugal
1425	Fiji
1426	Filipinas
1427	Brasil
1428	India

Núm.	País
1429	Colombia
1430	Canadá
1431	Indonesia
1432	Perú
1433	España
1434	Colombia
1435	Paraguay
1436	Colombia
1437	Estados Unidos
1438	Canadá
1439	Reino Unido
1440	Paraguay
1441	El Salvador
1442	Nicaragua
1443	Dinamarca
1444	Filipinas
1445	Perú
1446	Paraguay
1447	Santa Lucía
1448	Noruega
1449	Malí
1450	Perú
1451	Canadá
1452	Ecuador
1453	Venezuela, República Bolivariana de
1454	Nicaragua
1455	Argentina
1456	Argentina
1457	Colombia
1458	Islandia
1459	Guatemala
1460	Uruguay
1461	Brasil
1462	Burkina Faso
1463	Liberia
1464	Honduras
1465	Colombia
1466	España
1467	Estados Unidos
1468	India
1469	Países Bajos
1470	Dinamarca
1471	India

Núm.	País
1472	España
1473	Marruecos
1474	España
1475	Panamá
1476	Panamá
1477	Colombia
1478	Perú
1479	India
1480	Malasia
1481	Brasil
1482	Paraguay
1483	Costa Rica
1484	Perú
1485	Venezuela, República Bolivariana de
1486	Portugal
1487	Brasil
1488	Guatemala
1489	Chipre
1490	Marruecos
1491	Trinidad y Tabago
1492	Rumania
1493	Chipre
1494	El Salvador
1495	Filipinas
1496	Argentina
1497	Portugal
1498	Ecuador
1499	Marruecos
1500	China
1501	Venezuela, República Bolivariana de
1502	Perú
1503	Perú
1504	Dominicana, República
1505	Barbados
1506	El Salvador
1507	Turquía
1508	Sudán
1509	Brasil
1510	Paraguay
1511	Australia
1512	Guatemala
1513	Malta

Núm.	País
1514	India
1515	Argentina
1516	Bolivia, Estado Plurinacional de
1517	India
1518	Reino Unido
1519	Paraguay
1520	Haití
1521	Turquía
1522	Colombia
1523	Estados Unidos
1524	El Salvador
1525	Pakistán
1526	Canadá
1527	Perú
1528	Alemania
1529	Filipinas
1530	Nigeria
1531	Panamá
1532	Argentina
1533	Venezuela, República Bolivariana de
1534	Pakistán
1535	Venezuela, República Bolivariana de
1536	España
1537	Níger
1538	Honduras
1539	Guatemala
1540	Reino Unido
1541	Perú
1542	Malasia
1543	Estados Unidos
1544	Ecuador
1545	Polonia
1546	Paraguay
1547	Canadá
1548	Perú
1549	Dominicana, República
1550	India
1551	Argentina
1552	Malasia
1553	Reino Unido
1554	Honduras

Núm.	País
1555	Colombia
1556	Iraq
1557	Estados Unidos
1558	Ecuador
1559	Australia
1560	Argentina
1561	España
1562	Colombia
1563	Islandia
1564	Sierra Leona
1565	Grecia
1566	Perú
1567	Argentina
1568	Honduras
1569	Panamá
1570	Filipinas
1571	Rumania
1572	Filipinas
1573	Paraguay
1574	Marruecos
1575	Zambia
1576	Noruega
1577	Turquía
1578	Venezuela, República Bolivariana de
1579	Perú
1580	Panamá
1581	Tailandia
1582	Turquía
1583	Turquía
1584	Grecia
1585	Filipinas
1586	Nicaragua
1587	Canadá
1588	Guatemala
1589	Marruecos
1590	Lesotho
1591	India
1592	Chad
1593	Centroafricana, República
1594	Côte d'Ivoire
1595	Guatemala
1596	Uruguay

Núm.	País
1597	Mauritania
1598	Perú
1599	Gabón
1600	Checoslovaquia
1601	Canadá
1602	España
1603	Canadá
1604	Canadá
1605	Canadá
1606	Canadá
1607	Canadá
1608	Líbano
1609	Perú
1610	Filipinas
1611	Venezuela, República Bolivariana de
1612	Venezuela, República Bolivariana de
1613	España
1614	Perú
1615	Filipinas
1616	Canadá
1617	Ecuador
1618	Reino Unido
1619	Reino Unido
1620	Colombia
1621	Sri Lanka
1622	Fiji
1623	Bulgaria
1624	Canadá
1625	Colombia
1626	Venezuela, República Bolivariana de
1627	Uruguay
1628	Cuba
1629	Corea, República de
1630	Malta
1631	Colombia
1632	Grecia
1633	Reino Unido
1634	Rusia, Federación de
1635	Portugal
1636	Venezuela, República Bolivariana de

Núm.	País
1637	Togo
1638	Malawi
1639	Argentina
1640	Marruecos
1641	Dinamarca
1642	Perú
1643	Marruecos
1644	Polonia
1645	Centroafricana, República
1646	Marruecos
1647	Côte d'Ivoire
1648	Perú
1649	Nicaragua
1650	Perú
1651	India
1652	China
1653	Argentina
1654	Paraguay
1655	Nicaragua
1656	Paraguay
1657	Portugal
1658	Dominicana, República
1659	El Salvador
1660	Argentina
1661	Perú
1662	Argentina
1663	Perú
1664	Ecuador
1665	Ecuador
1666	Guatemala
1667	Ecuador
1668	Chipre
1669	Chad
1670	Canadá
1671	Marruecos
1672	Venezuela, República Bolivariana de
1673	Nicaragua
1674	Dinamarca
1675	Senegal
1676	Venezuela, República Bolivariana de
1677	Polonia

Núm.	País
1678	Costa Rica
1679	Argentina
1680	Noruega
1681	Canadá
1682	Haití
1683	Rusia, Federación de
1684	Argentina
1685	Venezuela, República Bolivariana de
1686	Colombia
1687	Marruecos
1688	Sudán
1689	Côte d'Ivoire
1690	Perú
1691	Marruecos
1692	Alemania
1693	El Salvador
1694	Portugal
1695	Costa Rica
1696	Pakistán
1697	Turquía
1698	Nueva Zelanda
1699	Camerún
1700	Nicaragua
1701	Egipto
1702	Colombia
1703	Guinea
1704	Líbano
1705	Paraguay
1706	Perú
1707	Malta
1708	Perú
1709	Marruecos
1710	Chile
1711	Haití
1712	Marruecos
1713	Kenya
1714	Marruecos
1715	Canadá
1716	Haití
1717	Cabo Verde
1718	Filipinas
1719	Nicaragua
1720	Brasil

Núm.	País
1721	Colombia
1722	Canadá
1723	Argentina
1724	Marruecos
1725	Dinamarca
1726	Pakistán
1727	Turquía
1728	Argentina
1729	Ecuador
1730	Reino Unido
1731	Perú
1732	Dominicana, República
1733	Canadá
1734	Guatemala
1735	Canadá
1736	Argentina
1737	Canadá
1738	Canadá
1739	Venezuela, República Bolivariana de
1740	Guatemala
1741	Argentina
1742	Hungría
1743	Canadá
1744	Argentina
1745	Argentina
1746	Ecuador
1747	Canadá
1748	Canadá
1749	Canadá
1750	Canadá
1751	Dominicana, República
1752	Myanmar
1753	Burundi
1754	El Salvador
1755	Turquía
1756	Indonesia
1757	El Salvador
1758	Canadá
1759	Perú
1760	Suecia
1761	Colombia
1762	Checa, República
1763	Noruega

Núm.	País
1764	Nicaragua
1765	Bulgaria
1766	Portugal
1767	Ecuador
1768	Islandia
1769	Rusia, Federación de
1770	Costa Rica
1771	Pakistán
1772	Camerún
1773	Indonesia
1774	Australia
1775	Belize
1776	Nicaragua
1777	Argentina
1778	Guatemala
1779	Canadá
1780	Costa Rica
1781	Costa Rica
1782	Portugal
1783	Paraguay
1784	Perú
1785	Polonia
1786	Guatemala
1787	Colombia
1788	Rumania
1789	Corea, República de
1790	Paraguay
1791	Chad
1792	Kenya
1793	Nigeria
1794	Perú
1795	Honduras
1796	Perú
1797	Venezuela, República Bolivariana de
1798	España
1799	Kazajstán
1800	Canadá
1801	Canadá
1802	Canadá
1803	Djibouti
1804	Perú
1805	Cuba
1806	Canadá

Núm.	País
1807	Ucrania
1808	Costa Rica
1809	Kenya
1810	Turquía
1811	Paraguay
1812	Venezuela, República Bolivariana de
1813	Perú
1814	Ecuador
1815	España
1816	Paraguay
1817	India
1818	Democrática del Congo, República
1819	China
1820	Alemania
1821	Etiopía
1822	Venezuela, República Bolivariana de
1823	Guatemala
1824	El Salvador
1825	Marruecos
1826	Filipinas
1827	Venezuela, República Bolivariana de
1828	Venezuela, República Bolivariana de
1829	Chile
1830	Turquía
1831	Bolivia, Estado Plurinacional de
1832	Argentina
1833	Democrática del Congo, República
1834	Kazajstán
1835	Checa, República
1836	Colombia
1837	Argentina
1838	Burkina Faso
1839	Brasil
1840	India
1841	Burundi
1842	El Salvador
1843	Sudán
1844	México

Núm.	País
1845	Perú
1846	Côte d'Ivoire
1847	Guatemala
1848	Ecuador
1849	Belarús
1850	Congo
1851	Djibouti
1852	Reino Unido
1853	El Salvador
1854	India
1855	Perú
1856	Uruguay
1857	Chad
1858	Francia
1859	Canadá
1860	Dominicana, República
1861	Dinamarca
1862	Bangladesh
1863	Guinea
1864	Paraguay
1865	Corea, República de
1866	Brasil
1867	Argentina
1868	Costa Rica
1869	Letonia
1870	Congo
1871	Brasil
1872	Argentina
1873	Barbados
1874	El Salvador
1875	Costa Rica
1876	Guatemala
1877	Marruecos
1878	Perú
1879	Costa Rica
1880	Perú
1881	Argentina
1882	Dinamarca
1883	Kenya
1884	Swazilandia
1885	Belarús
1886	Uruguay
1887	Argentina

Núm.	País
1888	Etiopía
1889	Brasil
1890	India
1891	Rumania
1892	Guatemala
1893	Chad
1894	Mauritania
1895	Venezuela, República Bolivariana de
1896	Colombia
1897	Japón
1898	Guatemala
1899	Argentina
1900	Canadá
1901	Costa Rica
1902	Venezuela, República Bolivariana de
1903	Pakistán
1904	Rumania
1905	Democrática del Congo, República
1906	Perú
1907	México
1908	Etiopía
1909	Zimbabwe
1910	Democrática del Congo, República
1911	Ecuador
1912	Reino Unido
1913	Panamá
1914	Filipinas
1915	Ecuador
1916	Colombia
1917	Comoras
1918	Croacia
1919	España
1920	Líbano
1921	Níger
1922	Djibouti
1923	Croacia
1924	Argentina
1925	Colombia
1926	Perú
1927	México

Núm.	País
1928	Canadá
1929	Francia
1930	China
1931	Panamá
1932	Panamá
1933	Dinamarca
1934	Cambodia
1935	Nigeria
1936	Guatemala
1937	Zimbabwe
1938	Croacia
1939	Argentina
1940	Mauricio
1941	Chile
1942	China – Región Administrativa Especial de Hong Kong
1943	Canadá
1944	Perú
1945	Chile
1946	Chile
1947	Argentina
1948	Colombia
1949	Bahrein
1950	Dinamarca
1951	Canadá
1952	Venezuela, República Bolivariana de
1953	Argentina
1954	Côte d'Ivoire
1955	Colombia
1956	Guinea – Bissau
1957	Bulgaria
1958	Dinamarca
1959	Reino Unido
1960	Guatemala
1961	Cuba
1962	Colombia
1963	Australia
1964	Colombia
1965	Panamá
1966	Costa Rica
1967	Panamá
1968	España

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
1969	Camerún	2009	Mauricio	2052	Haití
1970	Guatemala	2010	Ecuador	2053	Bosnia y Herzegovina
1971	Dinamarca	2011	Estonia	2054	Argentina
1972	Polonia	2012	Rusia, Federación de	2055	Marruecos
1973	Colombia	2013	México	2056	Centroafricana, República
1974	México	2014	Uruguay	2057	Rumania
1975	Canadá	2015	Colombia	2058	Venezuela, República Bolivariana de
1976	Zambia	2016	Brasil	2059	Perú
1977	Togo	2017	Guatemala	2060	Dinamarca
1978	Gabón	2018	Ucrania	2061	Nueva Zelanda
1979	Perú	2019	Swazilandia	2062	Argentina
1980	Luxemburgo	2020	Nicaragua	2063	Paraguay
1981	Turquía	2021	Guatemala	2064	España
1982	Brasil	2022	Nueva Zelanda	2065	Argentina
1983	Portugal	2023	Cabo Verde	2066	Malta
1984	Costa Rica	2024	Costa Rica	2067	Venezuela, República Bolivariana de
1985	Canadá	2025	Canadá	2068	Colombia
1986	Venezuela, República Bolivariana de	2026	Estados Unidos	2069	Costa Rica
1987	El Salvador	2027	Zimbabwe	2070	México
1988	Comoras	2028	Gabón	2071	Togo
1989	Bulgaria	2029	Argentina	2072	Haití
1990	México	2030	Costa Rica	2073	Chile
1991	Japón	2031	China	2074	Camerún
1992	Brasil	2032	Guatemala	2075	Ucrania
1993	Venezuela, República Bolivariana de	2033	Uruguay	2076	Perú
1994	Senegal	2034	Nicaragua	2077	El Salvador
1995	Camerún	2035	Haití	2078	Lituania
1996	Uganda	2036	Paraguay	2079	Ucrania
1997	Brasil	2037	Argentina	2080	Venezuela, República Bolivariana de
1998	Bangladesh	2038	Ucrania	2081	Zimbabwe
1999	Canadá	2039	México	2082	Marruecos
2000	Marruecos	2040	España	2083	Canadá
2001	Ucrania	2041	Argentina	2084	Costa Rica
2002	Chile	2042	Djibouti	2085	El Salvador
2003	Perú	2043	Rusia, Federación de	2086	Paraguay
2004	Perú	2044	Cabo Verde	2087	Uruguay
2005	Centroafricana, República	2045	Argentina	2088	Venezuela, República Bolivariana de
2006	Pakistán	2046	Colombia	2089	Rumania
2007	Bolivia, Estado Plurinacional de	2047	Bulgaria	2090	Belarús
2008	Guatemala	2048	Marruecos		
		2049	Perú		
		2050	Guatemala		
		2051	Colombia		

Núm.	País
2091	Rumania
2092	Nicaragua
2093	Corea, República de
2094	Slovakia
2095	Argentina
2096	Pakistán
2097	Colombia
2098	Perú
2099	Brasil
2100	Honduras
2101	Nicaragua
2102	Bahamas
2103	Guatemala
2104	Costa Rica
2105	Paraguay
2106	Mauricio
2107	Chile
2108	Ecuador
2109	Marruecos
2110	Chipre
2111	Perú
2112	Nicaragua
2113	Mauritania
2114	Japón
2115	México
2116	Indonesia
2117	Argentina
2118	Hungría
2119	Canadá
2120	Nepal
2121	España
2122	Guatemala
2123	España
2124	Líbano
2125	Tailandia
2126	Turquía
2127	Bahamas
2128	Gabón
2129	Chad
2130	Argentina
2131	Argentina
2132	Madagascar
2133	Ex República Yugoslava de Macedonia

Núm.	País
2134	Panamá
2135	Chile
2136	México
2137	Uruguay
2138	Ecuador
2139	Japón
2140	Bosnia y Herzegovina
2141	Chile
2142	Colombia
2143	Swazilandia
2144	Georgia
2145	Canadá
2146	Serbia
2147	Turquía
2148	Togo
2149	Rumania
2150	Chile
2151	Colombia
2152	México
2153	Algeria
2154	Venezuela, República Bolivariana de
2155	México
2156	Brasil
2157	Argentina
2158	India
2159	Colombia
2160	Venezuela, República Bolivariana de
2161	Venezuela, República Bolivariana de
2162	Perú
2163	Nicaragua
2164	Marruecos
2165	El Salvador
2166	Canadá
2167	Guatemala
2168	Argentina
2169	Pakistán
2170	Islandia
2171	Suecia
2172	Chile
2173	Canadá
2174	Uruguay

Núm.	País
2175	Marruecos
2176	Japón
2177	Japón
2178	Dinamarca
2179	Guatemala
2180	Canadá
2181	Tailandia
2182	Canadá
2183	Japón
2184	Zimbabwe
2185	Rusia, Federación de
2186	China – Región Administrativa Especial de Hong Kong
2187	Guyana
2188	Bangladesh
2189	China
2190	El Salvador
2191	Venezuela, República Bolivariana de
2192	Togo
2193	Francia
2194	Guatemala
2195	Filipinas
2196	Canadá
2197	Sudáfrica
2198	Kazajstán
2199	Rusia, Federación de
2200	Turquía
2201	Ecuador
2202	Venezuela, República Bolivariana de
2203	Guatemala
2204	Argentina
2205	Nicaragua
2206	Nicaragua
2207	México
2208	El Salvador
2209	Uruguay
2210	España
2211	Perú
2212	Grecia
2213	Colombia
2214	El Salvador

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
2215	Chile	2255	Sri Lanka	2298	Guatemala
2216	Rusia, Federación de	2256	Argentina	2299	El Salvador
2217	Chile	2257	Canadá	2300	Costa Rica
2218	Chile	2258	Cuba	2301	Malasia
2219	Argentina	2259	Guatemala	2302	Argentina
2220	Kenya	2260	Brasil	2303	Turquía
2221	Argentina	2261	Grecia	2304	Japón
2222	Cambodia	2262	Cambodia	2305	Canadá
2223	Argentina	2263	Argentina	2306	Bélgica
2224	Argentina	2264	Nicaragua	2307	Chile
2225	Bosnia y Herzegovina	2265	Suiza	2308	México
2226	Colombia	2266	Lituania	2309	Estados Unidos
2227	Estados Unidos	2267	Nigeria	2310	Polonia
2228	India	2268	Myanmar	2311	Nicaragua
2229	Pakistán	2269	Uruguay	2312	Argentina
2230	Guatemala	2270	Uruguay	2313	Zimbabwe
2231	Costa Rica	2271	Uruguay	2314	Canadá
2232	Chile	2272	Costa Rica	2315	Japón
2233	Francia	2273	Pakistán	2316	Fiji
2234	México	2274	Nicaragua	2317	Moldova, República de
2235	Perú	2275	Nicaragua	2318	Cambodia
2236	Indonesia	2276	Burundi	2319	Japón
2237	Colombia	2277	Canadá	2320	Chile
2238	Zimbabwe	2278	Canadá	2321	Haití
2239	Colombia	2279	Perú	2322	Venezuela, República Bolivariana de
2240	Argentina	2280	Uruguay	2323	Irán, República Islámica del
2241	Guatemala	2281	Mauricio	2324	Canadá
2242	Pakistán	2282	México	2325	Portugal
2243	Marruecos	2283	Argentina	2326	Australia
2244	Rusia, Federación de	2284	Perú	2327	Bangladesh
2245	Chile	2285	Perú	2328	Zimbabwe
2246	Rusia, Federación de	2286	Perú	2329	Turquía
2247	México	2287	Sri Lanka	2330	Honduras
2248	Perú	2288	Níger	2331	Colombia
2249	Venezuela, República Bolivariana de	2289	Perú	2332	Polonia
2250	Argentina	2290	Chile	2333	Canadá
2251	Rusia, Federación de	2291	Polonia	2334	Portugal
2252	Filipinas	2292	Estados Unidos	2335	Chile
2253	China – Región Administrativa Especial de Hong Kong	2293	Perú	2336	Indonesia
2254	Venezuela, República Bolivariana de	2294	Brasil	2337	Chile
		2295	Guatemala	2338	México
		2296	Chile	2339	Guatemala
		2297	Colombia		

Núm.	País
2340	Nepal
2341	Guatemala
2342	Panamá
2343	Canadá
2344	Argentina
2345	Albania
2346	México
2347	México
2348	Iraq
2349	Canadá
2350	Moldova, República de
2351	Turquía
2352	Chile
2353	Venezuela, República Bolivariana de
2354	Nicaragua
2355	Colombia
2356	Colombia
2357	Venezuela, República Bolivariana de
2358	Rumania
2359	Uruguay
2360	El Salvador
2361	Guatemala
2362	Colombia
2363	Colombia
2364	India
2365	Zimbabwe
2366	Turquía
2367	Costa Rica
2368	El Salvador
2369	Argentina
2370	Argentina
2371	Bangladesh
2372	Panamá
2373	Argentina
2374	Cambodia
2375	Perú
2376	Côte d'Ivoire
2377	Argentina
2378	Uganda
2379	Países Bajos
2380	Sri Lanka
2381	Lituania

Núm.	País
2382	Camerún
2383	Reino Unido
2384	Colombia
2385	Costa Rica
2386	Perú
2387	Georgia
2388	Ucrania
2389	Perú
2390	Guatemala
2391	Madagascar
2392	Chile
2393	México
2394	Nicaragua
2395	Polonia
2396	El Salvador
2397	Guatemala
2398	Mauricio
2399	Pakistán
2400	Perú
2401	Canadá
2402	Bangladesh
2403	Canadá
2404	Marruecos
2405	Canadá
2406	Sudáfrica
2407	Benin
2408	Cabo Verde
2409	Costa Rica
2410	México
2411	Venezuela, República Bolivariana de
2412	Nepal
2413	Guatemala
2414	Argentina
2415	Serbia
2416	Marruecos
2417	Argentina
2418	El Salvador
2419	Sri Lanka
2420	Argentina
2421	Guatemala
2422	Venezuela, República Bolivariana de
2423	El Salvador

Núm.	País
2424	Colombia
2425	Burundi
2426	Burundi
2427	Brasil
2428	Venezuela, República Bolivariana de
2429	Níger
2430	Canadá
2431	Guinea Ecuatorial
2432	Nigeria
2433	Bahrein
2434	Colombia
2435	El Salvador
2436	Dinamarca
2437	Reino Unido
2438	Argentina
2439	Camerún
2440	Argentina
2441	Indonesia
2442	México
2443	Cambodia
2444	México
2445	Guatemala
2446	México
2447	Malta
2448	Colombia
2449	Eritrea
2450	Djibouti
2451	Indonesia
2452	Perú
2453	Iraq
2454	Montenegro
2455	Marruecos
2456	Argentina
2457	Francia
2458	Argentina
2459	Argentina
2460	Estados Unidos
2461	Argentina
2462	Chile
2463	Argentina
2464	Barbados
2465	Chile
2466	Tailandia

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
2467	Canadá	2510	Panamá	2553	Perú
2468	Cambodia	2511	Costa Rica	2554	Colombia
2469	Colombia	2512	India	2555	Chile
2470	Brasil	2513	Argentina	2556	Colombia
2471	Djibouti	2514	El Salvador	2557	El Salvador
2472	Indonesia	2515	Argentina	2558	Honduras
2473	Reino Unido	2516	Etiopía	2559	Perú
2474	Polonia	2517	Honduras	2560	Colombia
2475	Francia	2518	Costa Rica	2561	Argentina
2476	Camerún	2519	Sri Lanka	2562	Argentina
2477	Argentina	2520	Pakistán	2563	Argentina
2478	México	2521	Gabón	2564	Chile
2479	México	2522	Colombia	2565	Colombia
2480	Colombia	2523	Brasil	2566	Irán, República Islámica del
2481	Colombia	2524	Estados Unidos	2567	Irán, República Islámica del
2482	Guatemala	2525	Montenegro	2568	Guatemala
2483	Dominicana, República	2526	Paraguay	2569	Corea, República de
2484	Noruega	2527	Perú	2570	Benin
2485	Argentina	2528	Filipinas	2571	El Salvador
2486	Rumania	2529	Bélgica	2572	El Salvador
2487	El Salvador	2530	Uruguay	2573	Colombia
2488	Filipinas	2531	Argentina	2574	Colombia
2489	Colombia	2532	Perú	2575	Mauricio
2490	Costa Rica	2533	Perú	2576	Panamá
2491	Benin	2534	Cabo Verde	2577	México
2492	Luxemburgo	2535	Argentina	2578	Argentina
2493	Colombia	2536	México	2579	Venezuela, República Bolivariana de
2494	Indonesia	2537	Turquía	2580	Guatemala
2495	Costa Rica	2538	Ecuador	2581	Chad
2496	Burkina Faso	2539	Perú	2582	Bolivia, Estado Plurinacional de
2497	Colombia	2540	Guatemala	2583	Colombia
2498	Colombia	2541	México	2584	Burundi
2499	Argentina	2542	Costa Rica	2585	Indonesia
2500	Botswana	2543	Estonia	2586	Grecia
2501	Uruguay	2544	Nicaragua	2587	Perú
2502	Grecia	2545	Noruega	2588	Brasil
2503	México	2546	Filipinas	2589	Indonesia
2504	Colombia	2547	Estados Unidos	2590	Nicaragua
2505	El Salvador	2548	Burundi	2591	Myanmar
2506	Grecia	2549	Argentina	2592	Túnez
2507	Estonia	2550	Guatemala		
2508	Irán, República Islámica del	2551	El Salvador		
2509	Rumania	2552	Bahrein		

Núm.	País
2593	Argentina
2594	Perú
2595	Colombia
2596	Perú
2597	Perú
2598	Togo
2599	Colombia
2600	Colombia
2601	Nicaragua
2602	Corea, República de
2603	Argentina
2604	Costa Rica
2605	Ucrania
2606	Argentina
2607	Democrática del Congo, República
2608	Estados Unidos
2609	Guatemala
2611	Rumania
2612	Colombia
2613	Nicaragua
2614	Argentina
2615	El Salvador
2616	Mauricio
2617	Colombia
2618	Rwanda
2619	Comoras
2620	Corea, República de
2621	Líbano
2622	Cabo Verde
2623	Argentina
2624	Perú
2625	Ecuador
2626	Chile
2627	Perú
2628	Paises Bajos
2629	El Salvador
2630	El Salvador
2631	Uruguay
2632	Rumania
2633	Côte d'Ivoire
2634	Tailandia
2635	Brasil
2636	Brasil

Núm.	País
2637	Malasia
2638	Perú
2639	Perú
2640	Perú
2641	Argentina
2642	Rusia, Federación de
2643	Colombia
2644	Colombia
2645	Zimbabwe
2646	Brasil
2647	Argentina
2648	Paraguay
2649	Chile
2650	Bolivia, Estado Plurinacional de
2651	Argentina
2652	Filipinas
2653	Chile
2654	Canadá
2655	Cambodia
2656	Brasil
2657	Colombia
2658	Colombia
2659	Argentina
2660	Argentina
2661	Perú
2662	Colombia
2663	Georgia
2664	Perú
2665	México
2666	Argentina
2667	Perú
2668	Colombia
2669	Filipinas
2670	Argentina
2671	Perú
2672	Túnez
2673	Guatemala
2674	Venezuela, República Bolivariana de
2675	Perú
2676	Colombia
2677	Panamá
2678	Georgia

Núm.	País
2679	México
2680	India
2681	Paraguay
2682	Panamá
2683	Estados Unidos
2684	Ecuador
2685	Mauricio
2686	Democrática del Congo, República
2687	Perú
2688	Perú
2689	Perú
2690	Perú
2691	Argentina
2692	Chile
2693	Paraguay
2694	México
2695	Perú
2696	Bulgaria
2697	Perú
2698	Australia
2699	Uruguay
2700	Guatemala
2701	Algeria
2702	Argentina
2703	Perú
2704	Canadá
2705	Ecuador
2706	Panamá
2707	Corea, República de
2708	Guatemala
2709	Guatemala
2710	Colombia
2711	Venezuela, República Bolivariana de
2712	Democrática del Congo, República
2713	Democrática del Congo, República
2714	Democrática del Congo, República
2715	Democrática del Congo, República
2716	Filipinas
2717	Malasia

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
2718	Argentina	2758	Rusia, Federación de	2801	Colombia
2719	Colombia	2759	España	2802	México
2720	Colombia	2760	Tailandia	2803	Canadá
2721	Colombia	2761	Colombia	2804	Colombia
2722	Botswana	2762	Nicaragua	2805	Alemania
2723	Fiji	2763	Venezuela, República Bolivariana de	2806	Reino Unido
2724	Perú	2764	El Salvador	2807	Irán, República Islámica del
2725	Argentina	2765	Bangladesh	2808	Camerún
2726	Argentina	2766	México	2809	Argentina
2727	Venezuela, República Bolivariana de	2767	Costa Rica	2810	Perú
2728	Costa Rica	2768	Guatemala	2811	Guatemala
2729	Portugal	2769	El Salvador	2812	Camerún
2730	Colombia	2770	Chile	2813	Perú
2731	Colombia	2771	Perú	2814	Chile
2732	Argentina	2772	Camerún	2815	Filipinas
2733	Albania	2773	Brasil	2816	Perú
2734	México	2774	México	2817	Argentina
2735	Indonesia	2775	Hungría	2818	El Salvador
2736	Venezuela, República Bolivariana de	2776	Argentina	2819	Dominicana, República
2737	Indonesia	2777	Hungría	2820	Grecia
2738	Rusia, Federación de	2778	Costa Rica	2821	Canadá
2739	Brasil	2779	Uruguay	2822	Colombia
2740	Iraq	2780	Irlanda	2823	Colombia
2741	Estados Unidos	2781	El Salvador	2824	Colombia
2742	Bolivia, Estado Plurinacional de	2782	El Salvador	2825	Perú
2743	Argentina	2783	Cambodia	2826	Perú
2744	Rusia, Federación de	2784	Argentina	2827	Venezuela, República Bolivariana de
2745	Filipinas	2785	España	2828	México
2746	Costa Rica	2786	Dominicana, República	2829	Corea, República de
2747	Irán, República Islámica del	2787	Chile	2830	Colombia
2748	Polonia	2788	Argentina	2831	Perú
2749	Francia	2789	Turquía	2832	Perú
2750	Francia	2790	Colombia	2833	Perú
2751	Panamá	2791	Colombia	2834	Paraguay
2752	Montenegro	2792	Brasil	2835	Colombia
2753	Djibouti	2793	Colombia	2836	El Salvador
2754	Indonesia	2794	Kiribati	2837	Argentina
2755	Ecuador	2795	Brasil	2838	Grecia
2756	Malí	2796	Colombia	2839	Uruguay
2757	Perú	2797	Democrática del Congo, República	2840	Guatemala
		2798	Argentina	2841	Francia
		2799	Pakistán	2842	Camerún

Núm.	País
2843	Ucrania
2844	Japón
2845	Colombia
2846	Colombia
2847	Argentina
2848	Canadá
2849	Colombia
2850	Malasia
2851	El Salvador
2852	Colombia
2853	Colombia
2854	Perú
2855	Pakistán
2856	Perú
2857	Canadá
2858	Brasil
2859	Guatemala
2860	Sri Lanka
2861	Argentina
2862	Zimbabwe
2863	Chile
2864	Pakistán
2865	Argentina
2866	Perú
2867	Bolivia, Estado Plurinacional de
2868	Panamá
2869	Guatemala
2870	Argentina
2871	El Salvador
2872	Guatemala
2873	Argentina
2874	Perú
2875	Honduras
2876	Uruguay
2877	Colombia
2878	El Salvador
2879	El Salvador
2880	Colombia
2881	Argentina
2882	Bahrein
2883	Perú
2884	Chile
2885	Chile

Núm.	País
2886	Canadá
2887	Mauricio
2888	Polonia
2889	Pakistán
2890	Ucrania
2891	Perú
2892	Turquía
2893	El Salvador
2894	Canadá
2895	Colombia
2896	El Salvador
2897	El Salvador
2898	Perú
2899	Honduras
2900	Perú
2901	Mauricio
2902	Pakistán
2903	El Salvador
2904	Chile
2905	Países Bajos
2906	Argentina
2907	Lituania
2908	El Salvador
2909	El Salvador
2910	Perú
2911	Perú
2912	Chile
2913	Guinea
2914	Gabón
2915	Perú
2916	Nicaragua
2917	Venezuela, República Bolivariana de
2918	España
2919	México
2920	México
2921	Panamá
2922	Panamá
2923	El Salvador
2924	Colombia
2925	Democrática del Congo, República
2926	Ecuador
2927	Guatemala

Núm.	País
2928	Ecuador
2929	Costa Rica
2930	El Salvador
2931	Francia
2932	El Salvador
2933	Colombia
2934	Perú
2935	Colombia
2936	Chile
2937	Paraguay
2938	Benin
2939	Brasil
2940	Bosnia y Herzegovina
2941	Perú
2942	Argentina
2943	Noruega
2944	Algeria
2945	Líbano
2946	Colombia
2947	España
2948	Guatemala
2949	Swazilandia
2950	Colombia
2951	Camerún
2952	Líbano
2953	Italia
2954	Colombia
2955	Venezuela, República Bolivariana de
2956	Bolivia, Estado Plurinacional de
2957	El Salvador
2958	Colombia
2959	Guatemala
2960	Colombia
2961	Líbano
2962	India
2963	Chile
2964	Pakistán
2965	Perú
2966	Perú
2967	Guatemala
2968	Venezuela, República Bolivariana de

Núm.	País	Núm.	País	Núm.	País
2969	Mauricio	3009	Perú	3050	Indonesia
2970	Ecuador	3010	Paraguay	3051	Japón
2971	Canadá	3011	Turquía	3052	Mauricio
2972	Polonia	3012	El Salvador	3053	Chile
2973	México	3013	El Salvador	3054	El Salvador
2974	Colombia	3014	Montenegro	3055	Panamá
2975	Costa Rica	3015	Canadá	3056	Perú
2976	Turquía	3016	Venezuela, República Bolivariana de	3057	Canadá
2977	Jordania	3017	Chile	3058	Djibouti
2978	Guatemala	3018	Pakistán	3059	Venezuela, República Bolivariana de
2979	Argentina	3019	Paraguay	3060	México
2980	El Salvador	3020	Colombia	3061	Colombia
2981	México	3021	Turquía	3062	Guatemala
2982	Perú	3022	Tailandia	3063	Colombia
2983	Canadá	3023	Suiza	3064	Cambodia
2984	Ex República Yugoslava de Macedonia	3024	Marruecos	3065	Perú
2985	El Salvador	3025	Egipto	3066	Perú
2986	El Salvador	3026	Perú	3067	Democrática del Congo, República
2987	Argentina	3027	Colombia	3068	Dominicana, República
2988	Qatar	3028	Egipto	3069	Perú
2989	Guatemala	3029	Bolivia, Estado Plurinacional de	3070	Benin
2990	Honduras	3030	Malí	3071	Dominicana, República
2991	India	3031	Panamá	3072	Portugal
2992	Costa Rica	3032	Honduras	3073	Lituania
2993	Colombia	3033	Perú	3074	Colombia
2994	Túnez	3034	Colombia	3075	Argentina
2995	Colombia	3035	Guatemala	3076	Maldives, Republic of
2996	Perú	3036	Venezuela, República Bolivariana de	3077	Honduras
2997	Argentina	3037	Filipinas	3078	Argentina
2998	Perú	3038	Noruega	3079	Dominicana, República
2999	Perú	3039	Dinamarca	3080	Costa Rica
3000	Chile	3040	Guatemala	3081	Liberia
3001	Bolivia, Estado Plurinacional de	3041	Camerún	3082	Venezuela, República Bolivariana de
3002	Bolivia, Estado Plurinacional de	3042	Guatemala	3083	Argentina
3003	Canadá	3043	Perú	3084	Turquía
3004	Chad	3044	Croacia	3085	Algeria
3005	Chile	3045	Nicaragua	3086	Mauricio
3006	Venezuela, República Bolivariana de	3046	Argentina	3087	Colombia
3007	El Salvador	3047	Corea, República de	3088	Colombia
3008	El Salvador	3048	Panamá	3089	Guatemala
		3049	Panamá	3090	Colombia

Núm.	País
3091	Colombia
3092	Colombia
3093	España
3094	Guatemala
3095	Túnez
3096	Perú
3097	Colombia
3098	Turquía
3099	El Salvador
3100	India
3101	Paraguay
3102	Chile
3103	Colombia
3104	Algeria
3105	Togo
3106	Panamá
3107	Canadá
3108	Chile
3109	Suiza
3110	Paraguay
3111	Polonia
3112	Colombia
3113	SoMalía
3114	Colombia
3115	Argentina
3116	Chile
3117	El Salvador
3118	Australia
3119	Filipinas
3120	Argentina
3121	Cambodia
3122	Costa Rica
3123	Paraguay
3124	Indonesia
3125	India
3126	Malasia
3127	Paraguay
3128	Zimbabwe
3129	Rumania
3130	Croacia
3131	Colombia
3132	Perú
3133	Colombia

Núm.	País
3134	Camerún
3135	Honduras
3136	El Salvador
3137	Colombia
3138	Corea, República de
3139	Guatemala
3140	Montenegro
3141	Argentina
3142	Camerún
3143	Canadá
3144	Colombia
3145	Rusia, Federación de
3146	Paraguay
3147	Noruega
3148	Ecuador
3149	Colombia
3150	Colombia
3151	Canadá
3152	Honduras
3153	Mauricio
3154	El Salvador
3155	Bosnia y Herzegovina
3156	México
3157	Colombia
3158	Paraguay
3159	Filipinas
3160	Perú
3161	El Salvador
3162	Costa Rica
3163	México
3164	Tailandia
3165	Argentina
3166	Panamá
3167	El Salvador
3168	Perú
3169	Guinea
3170	Perú
3171	Myanmar
3172	Venezuela, República Bolivariana de
3173	Perú
3174	Perú
3175	Uruguay
3176	Indonesia

Núm.	País
3177	Nicaragua
3178	Venezuela, República Bolivariana de
3179	Guatemala
3180	Tailandia
3181	Camerún
3182	Rumania
3183	Burundi
3184	China
3185	Filipinas
3186	Sudáfrica
3187	Venezuela, República Bolivariana de
3188	Guatemala
3189	Bolivia, Estado Plurinacional de
3190	Perú
3191	Chile
3192	Argentina
3193	Perú
3194	El Salvador
3195	Perú
3196	Tailandia
3197	Perú
3198	Chile
3199	Perú
3200	Perú
3201	Mauritania
3202	Liberia
3203	Bangladesh
3204	Perú
3205	México
3206	Chile
3207	México
3208	Colombia
3209	Senegal
3210	Algeria
3211	Costa Rica
3212	Camerún
3213	Colombia
3214	Chile
3215	El Salvador
3216	Colombia
3217	Colombia

Núm.	País
3218	Colombia
3219	Brasil
3220	Argentina
3221	Guatemala
3222	Guatemala
3223	Colombia
3224	Perú
3225	Argentina
3226	México
3227	Corea, República de
3228	Perú
3229	Argentina
3230	Colombia
3231	Camerún
3232	Argentina
3233	Argentina
3234	Colombia
3235	México
3236	Filipinas
3237	Corea, República de
3238	Corea, República de
3239	Perú
3240	Túnez
3241	Costa Rica
3242	Paraguay
3243	Costa Rica
3244	Nepal
3245	Perú
3246	Chile
3247	Chile
3248	Argentina

Núm.	País
3249	Haití
3250	Guatemala
3251	Guatemala
3252	Guatemala
3253	Costa Rica
3254	Colombia
3255	El Salvador
3256	El Salvador
3257	Argentina
3258	El Salvador
3259	Brasil
3260	Colombia
3261	Luxemburgo
3262	Corea, República de
3263	Bangladesh
3264	Brasil
3265	Perú
3266	Guatemala
3267	Perú
3268	Honduras
3269	Afganistán
3270	Francia
3271	Cuba
3272	Argentina
3273	Brasil
3274	Canadá
3275	Madagascar
3276	Cabo Verde
3277	Venezuela, República Bolivariana de
3278	Australia
3279	Ecuador

Núm.	País
3280	Colombia
3281	Colombia
3282	Colombia
3283	Kazajstán
3284	El Salvador
3285	Bolivia, Estado Plurinacional de
3286	Guatemala
3287	Honduras
3288	Bolivia, Estado Plurinacional de
3289	Pakistán
3290	Gabón
3291	México
3292	Costa Rica
3293	Brasil
3294	Argentina
3295	Colombia
3296	Mozambique
3297	Dominicana, República
3298	Chile
3299	Chile
3300	Paraguay
3301	Chile
3302	Argentina
3303	Guatemala
3304	Dominicana, República
3306	Perú
3307	Paraguay
3308	Argentina
3309	Colombia
3310	Perú

La libertad sindical

El Comité de Libertad Sindical, órgano de carácter tripartito, fue creado en 1951 por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo para el examen de las quejas por violación de la libertad sindical que desearan presentar tanto los gobiernos como las organizaciones de empleadores o de trabajadores.

Desde su creación, el Comité ha examinado más de 3200 casos referidos a una amplia gama de aspectos de la libertad sindical y la protección de los derechos sindicales. Esta recopilación reúne de forma concisa las decisiones del Comité, facilitando así su consulta y dando cumplimiento a una solicitud efectuada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.^a reunión en una resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.

La recopilación tiene como objetivo generar conciencia y orientar las reflexiones para el respeto efectivo de los principios fundamentales de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

ISBN 978-92-2-331118-6



9 789223 311186