

La libertad sindical

La libertad sindical

Recopilación de decisiones y principios
del Comité de Libertad Sindical
del Consejo de Administración de la OIT

Quinta edición (revisada)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2006
Primera edición 1972
Quinta edición (revisada) 2006

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, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT

Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT
Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006
/Sumario/, /Libertad sindical/, /Comisión/, /Consejo de Administración de la OIT/. 04.02.2
ISBN 92-2-319031-2 (10-digits)
ISBN 978-92-2-319031-6 (13-digits)

Versión inglesa: *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*
(ISBN 92-2-119031-5 and 978 92 2-119031-8), Geneva, 2006

Versión francesa: *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*
(ISBN 92-2-219031-9 et 978 92 2 219031-7), Genève, 2006

Datos de catalogación 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.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Índice

	<i>Página</i>
Presentación	1
Advertencias preliminares	5
<i>Párrafos</i>	
1 El procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales	1-29
Función de la OIT y mandato del Comité de Libertad Sindical	1-14
Obligaciones fundamentales de los Estados Miembros en materia de derechos humanos y de derechos sindicales	15-23
Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical	24-25
Funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores	26-29
 2 Derechos sindicales y libertades públicas	 30-208
Principios generales	30-41
Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona	42-60
Arresto y detención de sindicalistas	61-75
Detención con fines preventivos	76-82
Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción	83-86
Régimen de educación por el trabajo	87-88
Organismos especiales y juicios sumarios	89-90
Internación en hospitales psiquiátricos	91
Inculpación y condena de sindicalistas	92-95
Garantía de un procedimiento regular	96-120
Libertad de movimiento	121-129

Derechos de reunión y manifestación	130-153
A. <i>Reuniones de las organizaciones en sus locales o con motivo de conflictos de trabajo</i>	130-132
B. <i>Reuniones y manifestaciones públicas</i>	133-151
C. <i>Reuniones sindicales internacionales</i>	152-153
Libertad de opinión y de expresión	154-173
A. <i>Principios generales</i>	154-163
B. <i>Autorización y censura de publicaciones</i>	164-168
C. <i>Publicaciones de carácter político</i>	169-171
D. <i>Secuestro de publicaciones</i>	172-173
Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo	174
Protección contra la obtención de informaciones sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas	175-177
Protección de los locales y bienes sindicales	178-192
Estado de excepción y ejercicio de los derechos sindicales	193-204
Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos sindicales	205-208

3 Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas	209-271
Principio general	209
Distinciones basadas en la raza, en las opiniones políticas o en la nacionalidad	210-215
Distinciones basadas en la categoría profesional	216-270
A. <i>Principios generales</i>	216-217
B. <i>Funcionarios públicos</i>	218-238
a) Miembros de las fuerzas armadas y de la policía	223-226
b) Personal civil de las fuerzas armadas	227-229
c) Trabajadores de los servicios públicos locales	230
d) Bomberos	231
e) Personal de establecimientos penitenciarios	232
f) Funcionarios de aduanas	233
g) Inspección del trabajo	234
h) Docentes	235-237
i) Personal local de las embajadas	238
C. <i>Personal de seguridad</i>	239-240
D. <i>Trabajadores de la agricultura</i>	241-242
E. <i>Trabajadores de las plantaciones</i>	243
F. <i>Trabajadores de las líneas aéreas</i>	244
G. <i>Trabajadores portuarios</i>	245
H. <i>Personal hospitalario</i>	246
I. <i>Personal superior y de dirección</i>	247-253
J. <i>Trabajadores autónomos y profesiones liberales</i>	254
K. <i>Trabajadores contratados temporalmente</i>	255
L. <i>Trabajadores en período de prueba</i>	256-257

Párrafos

M. <i>Trabajadores en formación</i>	258-259
N. <i>Trabajadores empleados en el marco de programas de lucha contra el desempleo</i>	260
O. <i>Trabajadores de cooperativas</i>	261-262
P. <i>Concesionarios (subcontratación)</i>	263
Q. <i>Trabajadores de las zonas francas</i>	264-266
R. <i>Trabajadores domésticos</i>	267
S. <i>Trabajadores despedidos</i>	268-269
T. <i>Trabajadores jubilados</i>	270
Otras distinciones	271

4 Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa	272-308
Exigencia de una autorización previa	272-274
Formalidades legales para la constitución de organizaciones	275-278
Requisitos para la constitución de organizaciones (número mínimo de afiliados, etc.)	279-293
Registro de organizaciones	294-308

5 Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas	309-368
Principios generales	309-310
Unidad y pluralismo sindical	311-332
Libertad de elección de la estructura sindical	333-337
Sanciones por intentar constituir organizaciones	338
Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones	339-345
Privilegios admisibles en favor de los sindicatos más representativos	346-359
Derecho de libre afiliación	360-362
Cláusulas de seguridad sindical	363-368

6 Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos	369-387
Legislación en la materia e injerencia de las autoridades	369-383
Modelos de estatutos	384
Discriminación racial	385
Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior	386-387

7	Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes	388-453
	Principios generales	388-391
	Procedimientos electorales	392-404
	Condiciones de elegibilidad	405-426
	A. <i>Discriminación racial</i>	406
	B. <i>Pertenencia a la profesión o a la empresa</i>	407-412
	C. <i>Antigüedad en la afiliación sindical</i>	413-414
	D. <i>Opiniones o actividades políticas</i>	415-418
	E. <i>Moralidad de los candidatos</i>	419
	F. <i>Nacionalidad</i>	420
	G. <i>Condena penal</i>	421-424
	H. <i>Reelección</i>	425-426
	Obligatoriedad de participar en las votaciones	427-428
	Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales	429-439
	Impugnación de las elecciones sindicales	440-443
	Destitución de juntas directivas e intervención de sindicatos	444-453
8	Derecho de las organizaciones de organizar su administración	454-494
	Principios generales	454-455
	Administración interna de las organizaciones	456-460
	Control de las actividades internas de las organizaciones	461-465
	Administración financiera de las organizaciones	466-494
	A. <i>Independencia financiera frente a los poderes públicos</i>	466-472
	B. <i>Cotizaciones sindicales</i>	473-484
	C. <i>Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales</i>	485-494
9	Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción	495-519
	Principios generales	495-496
	Actividades y relaciones políticas	497-507
	Otras actividades de las organizaciones sindicales (actividades de protesta, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)	508-519
10	Derecho de huelga	520-676
	Importancia del derecho de huelga y titularidad	520-525
	Finalidad de la huelga (huelgas económicosociales, políticas, de solidaridad, etc.)	526-544
	Modalidades de la huelga	545-546
	Condiciones previas	547-563

Párrafos

El recurso al arbitraje obligatorio	564-569
Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias	570-603
A. <i>Crisis nacional aguda</i>	570-571
B. <i>Función pública</i>	572-580
C. <i>Servicios esenciales</i>	581-594
D. <i>Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales</i>	595-603
Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones (servicio mínimo de seguridad)	604-605
Situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento	606-614
Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento	615-626
Incumplimiento de los servicios mínimos	627
La declaración de ilegalidad de la huelga	628-631
Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización	632-639
Injerencia de las autoridades durante la huelga	640-641
Intervención de la policía durante la huelga	642-647
Piquetes de huelga	648-653
Deducción de salario	654-657
Sanciones	658-674
A. <i>En caso de huelga legítima</i>	658-666
B. <i>En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga</i>	667-670
C. <i>En caso de huelgas pacíficas</i>	671-673
D. <i>Sanciones en masa</i>	674
Discriminación en favor de los no huelguistas	675
Cierre de empresas en caso de huelga	676

11 Disolución y suspensión de las organizaciones	677-709
Principios generales	677-678
Disolución voluntaria	679
Disolución por número insuficiente de afiliados	680-682
Disolución y suspensión por vía administrativa	683-684
Cancelación del registro o anulación de la personalidad jurídica	685-689
Disolución en el marco de funciones legislativas	690-691
Motivos de disolución	692-698
Intervención de las autoridades judiciales	699-705
Destino de los bienes de organizaciones disueltas	706-709
A. <i>Principios generales</i>	706-707
B. <i>Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical</i>	708-709

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	710-768
	Constitución de federaciones y confederaciones	710-721
	Afiliación a federaciones y confederaciones	722-729
	Derechos de las federaciones y confederaciones	730-731
	Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores .	732-759
	A. <i>Principios generales</i>	732-736
	B. <i>Intervención de las autoridades públicas</i>	737-738
	C. <i>Consecuencias de la afiliación internacional</i>	739-759
	Participación en reuniones de la OIT	760-768
13	Protección contra la discriminación antisindical	769-854
	Principios generales	769-774
	Trabajadores amparados por la protección	775-778
	Formas de discriminación	779-798
	A. <i>Principios generales</i>	779-781
	B. <i>Discriminación durante la contratación</i>	782-784
	C. <i>Discriminación durante el empleo</i>	785-788
	D. <i>Despidos discriminatorios</i>	789-798
	Dirigentes y delegados sindicales	799-812
	A. <i>Principios generales</i>	799-802
	B. <i>Listas negras</i>	803
	C. <i>Despido de dirigentes sindicales</i>	804-812
	Necesidad de una protección rápida y eficaz	813-836
	Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo	837-853
	Discriminación en perjuicio de empleadores	854
14	Protección contra los actos de injerencia	855-879
	Principios generales	855-868
	Asociaciones solidaristas o de otra índole	869-879
	A. <i>Definición</i>	869-870
	B. <i>Garantías para evitar que realicen actividades sindicales</i>	871-879

15	Negociación colectiva	880-1064
	Titularidad del derecho de negociación colectiva – Principios generales	880-884
	Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	885-911
	Materias cubiertas por la negociación colectiva	912-924
	El principio de la negociación libre y voluntaria	925-931
	Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva	932-933
	El principio de la negociación de buena fe	934-943
	La negociación colectiva con representantes no sindicales	944-948
	El reconocimiento de las organizaciones más representativas	949-955
	Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar	956-973
	Derechos de los sindicatos minoritarios	974-980
	Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar	981-983
	Representación de las organizaciones en la negociación colectiva	984-987
	Nivel de la negociación colectiva	988-991
	Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria	992-1045
	A. <i>El arbitraje obligatorio</i>	992-997
	B. <i>La intervención de las autoridades en la negociación colectiva</i>	998-1045
	a) Principios generales	998-1000
	b) Elaboración de convenios colectivos	1001-1011
	c) Aprobación administrativa de convenios colectivos libremente pactados y política económica nacional	1012-1018
	d) Intervenciones administrativas o legislativas que imponen la renegociación de convenios colectivos existentes	1019-1022
	e) Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos	1023
	f) Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras	1024-1029
	g) Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida	1030-1032
	h) Facultades presupuestarias y negociación colectiva	1033-1043
	i) Otras intervenciones de las autoridades	1044-1045
	Plazos para la negociación	1046
	Duración de los convenios colectivos	1047-1049
	Extensión de convenios colectivos	1050-1053
	Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos	1054-1057
	Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva	1058
	Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo	1059-1060
	Relaciones entre convenios de la OIT	1061-1064

16 Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores	1065-1088
Principios generales	1065-1071
Consulta en la preparación y elaboración de la legislación	1072-1077
Consulta y flexibilidad laboral	1078
Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal	1079-1085
Consultas en materia de negociación	1086-1087
Consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos	1088
17 Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos	1089-1097
18 Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores	1098-1112
Principios generales	1098-1099
Cobro de cotizaciones	1100
Comunicación con la dirección	1101
Acceso a los lugares de trabajo	1102-1109
Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores	1110-1111
Facilidades en las plantaciones	1112
19 Conflictos dentro del movimiento sindical	1113-1125

Anexos

I. Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical	247
II. Lista de casos sometidos al Comité	261

Presentación

Se cumplen ya diez años de la publicación de la edición anterior de la *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*. Desde entonces, el mundo del trabajo y las relaciones profesionales han conocido, en todo el mundo, profundas modificaciones relacionadas con el proceso de globalización.

El Comité de Libertad Sindical que, por el contenido de las quejas cada vez más numerosas que recibe, se encuentra en el corazón de la actualidad de las dificultades que afectan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, no podía ignorar este aspecto de la evolución del mundo ni los nuevos problemas que se plantean en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. En consecuencia, durante los diez últimos años, el Comité tuvo que resolver cuestiones hasta ese momento inexploradas y, de ese modo, adoptó un número importante de nuevos principios con la finalidad de dar una respuesta adecuada, imparcial y objetiva a los alegatos formulados en las quejas presentadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Al tiempo que se adapta de manera permanente a ese mundo que evoluciona sin pausa, el Comité estuvo no obstante guiado por los valores constantes de la libertad sindical que, al hacer posible la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores y dotarlas de los medios para que puedan promover y defender los intereses de sus miembros, se revela como un factor generador de justicia social y uno de los principales cimientos para el logro de una paz duradera. Al mismo tiempo, la libertad sindical es *conditio sine qua non* del tripartismo que la Constitución de la OIT plasma en sus propias estructuras orgánicas y postula para los distintos Estados: sin libertad sindical la noción de tripartismo quedaría vaciada de sentido.

Todo ello explica que, desde el primer momento, la Constitución de la OIT afirme el principio de la libertad sindical y que a lo largo de los años la Conferencia Internacional del Trabajo haya adoptado un considerable número de convenios¹,

¹ Los convenios básicos sobre libertad sindical y negociación colectiva han sido objeto de un número muy elevado de ratificaciones: el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) contaba con 145 ratificaciones (1.º de enero de 2006) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) con 154 en la misma fecha.

recomendaciones y resoluciones que constituyen la fuente del derecho internacional más importante en la materia y cuyos principios – valga recordarlo aquí – han sido ampliamente recogidos en numerosas legislaciones nacionales.

Más allá de esta labor normativa de la OIT, que por sí sola muestra hasta qué punto la libertad sindical es vital para la Organización, debe ponerse de relieve en este sentido que, como resultado de negociaciones y acuerdos entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó en 1950-1951 un procedimiento especial para la protección de la libertad sindical, que complementa los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT, y que está a cargo de dos órganos: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Este procedimiento especial permite que gobiernos u organizaciones de trabajadores y de empleadores presenten quejas, por violación de los derechos sindicales contra Estados (sean éstos Miembros de la OIT o miembros de las Naciones Unidas que no lo sean de la OIT) y puede ponerse en marcha incluso cuando no se han ratificado convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva.

La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, creada en 1950, está integrada por personalidades independientes y tiene por mandato examinar toda queja relativa a presuntas violaciones de los derechos sindicales que le someta el Consejo de Administración de la OIT. Aunque sea esencialmente un órgano de investigación está facultada para examinar con el gobierno interesado, las posibilidades de solucionar las dificultades por vía de acuerdo. Esta Comisión – que hasta ahora ha examinado seis quejas – sólo precisa el consentimiento del gobierno interesado para intervenir cuando el país no ha ratificado los convenios relativos a la libertad sindical. El procedimiento que sigue es determinado caso por caso por la propia Comisión, incluyendo en general la audición de testigos y la visita al país interesado. Tratándose de un procedimiento que respeta las garantías procesales, orales y escritas clásicas es relativamente largo y costoso y se ha utilizado pues en un número limitado de casos. Aunque la presente *Recopilación* no trata específicamente de la Comisión de Investigación y de Conciliación es de justicia subrayar su importante contribución al respeto de los derechos humanos y sindicales.

En lo que respecta al Comité de Libertad Sindical, se trata, como es bien sabido, de un órgano tripartito instituido en 1951 por el Consejo de Administración, compuesto por nueve miembros y sus suplentes, provenientes de los Grupos Gubernamental, de los Trabajadores y de los Empleadores del Consejo, y que cuenta además con un presidente independiente. El Comité de Libertad Sindical se reúne tres veces por año y está encargado de realizar, teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos, el examen preliminar de las quejas sometidas en el marco del procedimiento especial establecido, así como de recomendar al Consejo de Administración, según los casos, que un caso no requiere un examen más detenido, que llame la atención del gobierno interesado sobre las anomalías comprobadas, invitándole a tomar las medidas adecuadas para

remediarlas o, en fin, que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

Merece destacarse que la experiencia adquirida del examen de más de 2.500 casos en sus más de 50 años de existencia han permitido al Comité de Libertad Sindical elaborar un cuerpo de principios de libertad sindical y negociación colectiva sobre la base de las disposiciones de la Constitución de la OIT y de los convenios, recomendaciones y resoluciones en la materia. Por provenir de un órgano internacional especializado, imparcial y de sólido prestigio que actúa desde una perspectiva tripartita y partiendo de situaciones reales (es decir, de alegatos concretos muy variados de violación de los derechos sindicales en todo el mundo, con frecuencia de suma gravedad y complejidad), este cuerpo de principios ha adquirido una autoridad reconocida tanto en el mundo internacional como en los distintos países, donde se utiliza crecientemente en la elaboración de legislaciones nacionales, en las diferentes instancias encargadas de la aplicación de las normas sindicales, en la solución de grandes conflictos colectivos y en las publicaciones de la doctrina.

De ahí la utilidad de la presente *Recopilación* que sintetiza y pone al día las decisiones y principios del Comité hasta su 339.º informe (noviembre de 2005) y da curso, una vez más, en esta quinta edición², a la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, sin oposición, en su 54.ª reunión (Ginebra, 1970), donde se invita al Consejo de Administración «a que solicite del Director General que publique y difunda ampliamente en forma concisa las decisiones tomadas hasta ahora por el Comité de Libertad Sindical». Es pues, en el marco del cumplimiento de esta importante resolución de la Conferencia que la Oficina publica esta *Recopilación*.

² La cuarta edición data de 1996.

Advertencias preliminares

La presente compilación se ha elaborado como una herramienta destinada a servir de guía para la reflexión relativa a las políticas y medidas a aplicar con miras a garantizar los principios de la libertad sindical. Es de señalar que no constituye una enumeración exhaustiva de esos principios en la medida en que el Comité únicamente puede pronunciarse sobre los casos que se le someten. Por otra parte, si bien establece una base importante para evaluar los resultados obtenidos en este terreno, cada caso es único y debe tener en cuenta las circunstancias que lo enmarcan. Estos principios, al ser empleados como base de razonamiento, permiten al Comité mantener unidad de criterio en sus conclusiones y, según los casos, le llevan a estimar fundados los alegatos presentados o a desestimarlos. Por ello, la utilización de un principio en un caso dado relativo a un país no implica necesariamente que el gobierno del mismo no lo haya respetado.

Las decisiones y principios del Comité han sido formulados 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 haya aumentado de manera considerable durante el último decenio. Ello explica que en su formulación los principios y decisiones del Comité se refieran a menudo expresamente a las organizaciones de trabajadores. No obstante, muchos de esos principios tienen vocación general y podrían aplicarse también – llegado el caso – a las organizaciones de empleadores.

Para orientar al lector, cada uno de los principios y decisiones del Comité aparecen en la presente *Recopilación* con las correspondientes referencias a la anterior *Recopilación* de 1996 o a los informes, casos y párrafos donde aparecen, que abarcan hasta el 339.º informe del Comité (noviembre de 2005).

El procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales

1

Función de la OIT y mandato del Comité 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 1996, párrafo 1, y 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 600.)

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 1996, párrafo 2, y 329.º informe, caso núm. 2144, párrafo 69 y 331.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 548.)

3. La finalidad del procedimiento ante el Comité es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 4 y, por ejemplo, 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 127; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 205; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 140; 311.º informe, caso núm. 1873, párrafo 106; 316.º informe, caso núm. 1988, párrafo 386; 321.º informe, caso núm. 1888, párrafo 230; 325.º informe, caso núm. 2052, párrafo 407; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 373; 335.º informe, caso núm. 2111, párrafo 1169, y 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 491.)

4. El propósito general del procedimiento especial del Comité de Libertad Sindical no es criticar o castigar a nadie, sino establecer un diálogo tripartito constructivo a fin de promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto.

(Véase 323.^{er} informe, caso núm. 1888, párrafo 199.)

5. 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 5, y 332.^o informe, caso núm. 2227, párrafo 600.)

6. 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 1996, párrafo 6; 310.^o informe, caso núm. 1931, párrafo 494; 311.^{er} informe, caso núm. 1942, párrafo 262; 335.^o informe, caso núm. 2187, párrafo 116, y 337.^o informe, caso 2258, párrafo 836.)

7. En el marco de su mandato, corresponde al Comité examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales en los casos de alegatos de atentados contra las libertades civiles.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 7.)

8. 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.

(Véase 332.^o informe, caso núm. 2227, párrafo 600.)

9. Es competencia del Comité determinar si los elementos probatorios facilitados a estos efectos resultan suficientes y hasta que punto lo son; esta apreciación se refiere al fondo del caso y no puede fundamentar una decisión de inadmisibilidad a trámite.

(Véase 325.^o informe, caso núm. 2106, párrafo 477.)

10. 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 distinguos a los países.

(Véase el 329.^o informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 630.)

11. 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 la *Recopilación* de 1996, párrafo 8; 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 494; 318.º informe, caso núm. 1954, párrafo 50; 329.º informe, caso núm. 2114, párrafo 69, y 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 631.)

12. 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 1996, párrafo 9.)

13. 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 1996, párrafo 200.)

14. La cuestión de la representación de una organización en la Conferencia Internacional del Trabajo corresponde a la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 659.)

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

15. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 10; 329.º informe; casos núms. 2177 y 2183, párrafo 630; 330.º informe, casos núms. 2166, 2173, 2180, 2196, párrafo 288; 333.^{er} informe, caso núm. 2268, párrafo 732; 335.º informe, caso núm. 2187, párrafo 116; 336.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 141; 338.º informe, caso núm. 1890, párrafo 179, y caso núm. 2252, párrafo 306.)

16. 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.

(Véase 300.º informe, caso núm. 1793, párrafo 263.)

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

(Véase 304.º informe, caso núm. 1852, párrafo 492.)

18. 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 313.º informe, caso núm. 1952, párrafo 300, y 318.º informe, caso núm. 1991, párrafo 269.)

19. 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 1996, párrafos 17 y 41, y 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 166.)

20. 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 en su párrafo 46 que: «Cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva».

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 12.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 13, y 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 791.)

22. 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 1996, párrafo 14.)

23. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 18; 306.º informe, caso núm. 1904, párrafo 594; 307.º, caso núm. 1905, párrafo 147, caso núm. 1910, párrafo 165; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 547, y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 501.)

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

24. Los gobiernos deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un examen objetivo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 20 y, por ejemplo, 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 205; 307.º informe, caso núm. 1864, párrafo 427; 311.º informe, caso núm. 1873, párrafo 106; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 216; 323.º informe, casos núms. 2017 y 2050, párrafo 301. 324.º informe, caso núm. 2035, párrafo 570; 326.º informe, caso núm. 2103, párrafo 294, 330.º informe, casos núms. 2166, 2173, 2180, 2196, párrafo 289; 334.º informe, caso núm. 2200, párrafo 756, y 335.º informe, caso núm. 2187, párrafo 116.)

25. 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 1996. párrafo 21, y 310.º informe, párrafo 424.)

Funciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (Véanse también párrafos 36 y 1069)

26. 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 la *Recopilación* de 1996, párrafo 24; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 124; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 466; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 353; y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 485.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 27, y 310.º informe, caso núm. 1929, párrafo 425.)

28. 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 1996, párrafo 29, y 310.º informe, caso núm. 1929, párrafo 425.)

29. 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).

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 30.)

Principios generales

(Véanse también párrafos 7 y 19)

30. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 32, y 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 135.)

31. 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 1996, párrafo 33, y 300.º informe, caso núm. 1790, párrafo 296.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 34; 302.º informe, caso núm. 1773, párrafo 469, y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 684.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 35, 300.º informe, casos núms. 1682, 1711, 1716, párrafo 173; 302.º informe, caso núm. 1773, párrafo 469; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 614, y 338.º informe, caso núm. 2378, párrafo 1153.)

34. 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.

(Véase 326.º informe, caso núm. 2027, párrafo 176.)

35. 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 1996, párrafo 36; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 684; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 135; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 614, y 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 744.)

36. Para que la contribución de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores tenga el grado de utilidad y credibilidad deseados, es necesario que su actividad se desarrolle en un clima de libertad y de seguridad. Ello implica que, en una situación en que estimen que no disfrutan de las libertades esenciales para realizar su misión, los sindicatos y las organizaciones de empleadores podrían reclamar el reconocimiento y el ejercicio de dichas libertades y que tales reivindicaciones deberían considerarse como actividades sindicales legítimas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 28, 37 y 459; 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1082, y 337.º informe, caso núm. 2258, párrafo 852.)

37. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 38.)

38. La Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y de expresión y, en particular, el derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión constituyen libertades civiles que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales (resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en la 54.ª reunión, en 1970).

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 39.)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafos 15 y 40.)

40. 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 1996, párrafos 42 y 726; 305.º informe, caso núm.1870, párrafo 145; 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 448; 329.º informe, caso núm. 2188, párrafo 211; 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 744, y 335.º informe, caso núm. 2276, párrafo 408.)

41. 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 1996, párrafo 43; 305.º informe, caso núm. 1773, párrafo 365; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 700, y 327.º informe, caso núm. 2018, párrafo 117.)

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

(Véanse también párrafos 80 y 1125)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 45.)

43. 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 1996, párrafo 46 y, por ejemplo, 300.º informe, caso núm. 1649, párrafo 453; 305.º informe, caso núm. 1876, párrafo 322; 307.º informe, caso núm.1876, párrafo 312; 308.º informe, caso núm. 1892, párrafo 401; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 548; 324.º informe, caso núm. 1787, párrafo 273, 329.º informe, caso núm. 2201, párrafo 508; 332.º informe, caso núm. 2201, párrafo 546, 333.º informe, caso núm. 1787, párrafo 450, y 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1088.)

44. 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 la *Recopilación* de 1996, párrafo 47 y, por ejemplo, 299.º informe, caso núm. 1512, párrafo 407; 304.º informe, caso núm. 1862, párrafo 81; 308.º informe, caso núm.1888, párrafo 342; 321.º informe, caso núm. 2052, párrafo 247; 327.º informe, casos núms. 2017 y 2050, párrafo 601; 333.º informe, caso núm. 2158, párrafo 83; 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1088; 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 496; 337.º informe, caso núm.1787, párrafo 535, y 338.º informe, caso núm. 2298, párrafo 886.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 48; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 202; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 207; 326.º informe, caso núm. 2027, párrafo 176, y 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo 340.)

46. 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 1996, párrafo 49 y 330.º informe, caso núm. 1888, párrafo 657.)

47. 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 1996, párrafos 19 y 50, y 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 135.)

48. 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 1996, párrafo 51 y, por ejemplo, 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 699; 310.º informe, caso núm. 1773, párrafo 462; 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 393; 327.º informe, caso núm. 2156, párrafo 202; 328.º informe, caso núm. 1787, párrafo 114; 331.º informe, caso núm. 2158, párrafo 38; 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 748; 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo 336, caso núm. 2268, párrafo 1091 y 338.º informe, caso núm. 2158, párrafo 185.)

49. 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 1996, párrafos 52 y 148; 302.º informe, caso núm. 1840, párrafo 353; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 207; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 696; 331.º informe, caso núm. 2217, párrafo 200 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1030.)

50. 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 1996, párrafo y, por ejemplo, 299.º informe, caso núm. 1512, párrafo 407; 304.º informe, caso 1719, párrafo 409; 305.º informe, caso núm. 1876, párrafo 324; 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 116; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 717; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 314; 326.º informe, caso núm. 2048, párrafo 717; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 314; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 358 y 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo 340.)

51. 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 1996, párrafo 54 y 322.º informe, caso núm. 1787, párrafo 30.)

52. 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 1996, párrafo 55 y, por ejemplo, 304.º informe, caso núm. 1787, párrafo 172; 306.º informe, caso núm. 1843, párrafo 616; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 548; 320.º informe, caso núm. 2027, párrafo 873; 321.º informe, caso núm. 1813, párrafo 62; 325.º informe, caso 2010, párrafo 28; 330.º informe, caso núm. 1888, párrafo 657; 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 106 y 337.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 106 y 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo 336.)

53. 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.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1843, párrafo 615.)

54. 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 1996, párrafo 60 y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 361.)

55. En relación con los alegatos de maltratos físicos y torturas a sindicalistas, 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 1996, párrafo 59; 300.º informe, casos núms. 1682, 1711, 1716, párrafo 175, caso núm. 1818, párrafo 365; 306.º informe, caso núm. 1843, párrafo 616; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 182; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 171; 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 495 y 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1495.)

56. En casos de alegatos de personas torturadas o maltratadas durante su detención, los gobiernos deberían investigar 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 1996, párrafo 57; 306.º informe, caso núm. 1843, párrafo 616; 309.º informe, caso núm. 1843, párrafo 384; 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 353; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 171, caso núm. 1965, párrafo 383; 328.º informe, caso núm. 1787, párrafo 114; 331.º informe, caso núm. 2169, párrafo 640 y 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 755.)

57. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 58.)

58. 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 impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 61 y 62; 306.º informe, caso núm. 1903, párrafo 489, 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 106; 327.º informe, caso núm. 1787, párrafo 342 y 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 755.)

59. Los ataques perpetrados contra sindicalistas 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.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 112.)

60. 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 1996, párrafo 63 y 337 informe, caso núm. 2318, párrafo 333.)

Arresto y detención de sindicalistas

(Véanse también párrafos 151, 174, 671, 672, 673 y 674)

61. 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 1996, párrafos 69 y 72; 302.º informe, caso núm. 1824, párrafo 155, caso núm. 1849, párrafo 213, caso núm. 1773, párrafo 476; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 211, caso núm. 1865, párrafo 245; 305.º informe, caso núm. 1773, párrafo 369; 307.º informe, caso núm. 1864, párrafo 432; 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 524 y 334.º informe, caso núm. 2249, párrafo 866.)

62. La detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades sindicales 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 1996, párrafo 70 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 129; 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 363; 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 236; 323.º^{ef} informe, caso núm. 1988, párrafo 53; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 357; 328.º informe, caso núm. 2143, párrafo 594; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 455; 331.º^{ef} informe, caso núm. 2220, párrafo 575; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1664.)

63. 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 1996, párrafo 77 y, por ejemplo, 305.º informe, caso núm. 1805, párrafo 224; 307.º informe, caso 1863, párrafo 342; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 311.º^{ef} informe, caso núm. 1969, párrafo 147; 320.º informe, caso núm. 2023, párrafo 428; 325.º informe, caso núm. 2109, párrafo 461; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 357; 328.º informe, caso núm. 2129, párrafo 603; 331.º^{ef} informe, caso núm. 2169, párrafo 638.)

64. 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 1996, párrafo 71 y, por ejemplo, 302.º informe, caso núm. 1826, párrafo 413; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 609; 318.º informe, caso núm. 1994, párrafo 457; 325.º informe, caso núm. 2052, párrafo 410; 330.º informe, caso núm. 1961, párrafo 74; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 354; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1118; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 483, caso núm. 2365, párrafo 1664.)

65. 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 1996, párrafo 74; 323.º informe, caso núm. 2079, párrafo 541; 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 212, y 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 494.)

66. 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 1996, párrafo 75, 300.º informe, caso núm. 1649, párrafo 454, y 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 145.)

67. 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 1996, párrafo 76; 308.º informe, caso núm. 1888, párrafo 344; 331.º informe, caso núm. 2220, párrafo 575; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 355, caso núm. 2238, párrafo 969; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1118, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 484.)

68. Las interpellaciones 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 78.)

69. 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 1996, párrafos 79 y 82; 299.º informe, caso núm. 1803, párrafo 338; 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 364; 364; 302.º informe, caso núm. 1846, párrafo 266, caso núm. 1833, párrafo 552; 331.º informe, caso núm. 2217, párrafo 200, y caso núm. 2169, párrafo 638.)

70. La detención de dirigentes sindicales 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 1996, párrafos 80 y 81, 304.º informe, caso núm. 1649, párrafo 391; 308.º informe, caso núm. 1917, párrafo 205; 323.º informe, caso núm. 2028, párrafo 212; 326.º informe, casos núms. 2017 y 2050, párrafo 279; 328.º informe, caso núm. 2158, párrafo 322, y 331.º informe, caso núm. 2220, párrafo 575.)

71. 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 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1084.)

72. 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 1996, párrafo 83 y, por ejemplo, 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 246; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 179; 320.º informe, caso núm. 2048; párrafo 716; 321.º informe, caso núm. 1888, párrafo 233; 323.º informe, caso núm. 2074, párrafo 149; 324.º informe, caso núm. 2031, párrafo 47; 327.º informe, caso núm. 2148, párrafo 802; 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 213, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 475, y 338.º informe, caso núm. 2382, párrafo 531.)

73. Por ningún motivo deberían entablarse procesos o aplicarse otras formas de sanción contra los dirigentes sindicales que recurran al Comité de Libertad Sindical y, por consiguiente, deben retirarse de inmediato las acusaciones formuladas contra éstos.

(Véase 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 524.)

74. 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 338.º informe, caso núm. 2382, párrafo 532.)

75. 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 1996, párrafo 84; 308.º informe, caso núm. 1888, párrafo 344, y 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 755.)

Detención con fines preventivos

(Véanse también párrafos 86 y 120)

76. 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 1996, párrafo 85, y 335.º informe, caso núm. 2304, párrafo 1013.)

77. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 86.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 87; 323.º informe, caso núm. 2028, párrafo 212, y 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 212.)

79. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 88.)

80. 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 1996, párrafo 89.)

81. 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 1996, párrafo 90; 310.º informe, caso núm. 1929, párrafo 429, y 338.º informe, caso núm. 2387, párrafo 864.)

82. 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 1996, párrafo 91, y 338.º informe, caso núm. 2382, párrafo 532.)

Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción

83. 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 1996*, párrafo 99.)

84. 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 1996*, párrafo 100.)

85. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 101.)

86. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 195.)

Régimen de educación por el trabajo

87. 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.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 67, y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 358; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 168, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 480.)

88. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 68, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 480.)

Organismos especiales y juicios sumarios

89. 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 procedimiento judicial regular.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 120.)

90. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 121, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 476.)

Internación en hospitales psiquiátricos

91. 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.

(Véanse 207.º informe, caso núm. 905, párrafo 129, y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 352.)

Inculpación y condena de sindicalistas

92. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 44, y 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 744.)

93. 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 1996, párrafo 64; 305.º informe, caso núm. 1773, párrafo 365; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 180, 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 721 y 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 456.)

94. 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 1996, párrafo 65; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 145; 331.º informe, caso núm. 2169, párrafo 638; 337.º informe, caso núm. 2268, párrafo 1092 y 338.º informe, caso núm. 2387, párrafo 863.)

95. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 66 y 335.º informe, caso núm. 2304, párrafo 1016.)

Garantía de un procedimiento regular

(Véanse también párrafos 57, 75, 76, 78, 79, 81, 82, 83, 89 y 90)

96. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 92.)

97. 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 1996, párrafo 93 y 308.º informe, caso núm. 1888, párrafo 344.)

98. 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 1996, párrafo 94; 323.^{er} informe, caso núm. 2028, párrafo 212 y 332.^o informe, caso núm. 2086, párrafo 123.)

99. 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 1996, párrafo 95 y 308.^o informe, caso núm. 1888, párrafo 344.)

100. 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 1996, párrafo 96 y 310.^o informe, caso núm. 1888, párrafo 384.)

101. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 97 y 316.^o informe, caso 1988, párrafo 389.)

102. 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 1966, párrafo 102; 318.^o informe, caso núm. 2005, párrafo 181; 321.^{er} informe, caso núm. 1888, párrafo 233; 323.^{er} informe, caso núm. 1888, párrafo 193; 330.^o informe; caso núm. 2189, párrafo 457; 331.^{er} informe, caso núm. 2169, párrafo 638 y 333.^{er} informe, caso núm. 2189, párrafo 382.)

103. 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 concernidos, que repercute en el ejercicio de sus actividades.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 103.)

104. 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 1996, párrafo 104 y 327.º informe, caso núm. 1962, párrafo 404.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 56 y 105 y, por ejemplo, 320.º informe, caso núm. 1890, párrafo 56; 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 392; 326.º informe, casos núms. 2017 y 2050, párrafo 284; 329.º informe, caso núm. 1787, párrafo 376, caso núm. 2201, párrafo 508; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 445; 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 508; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 445; 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 350 y 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1472.)

106. 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 1996, párrafo 106; 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 755 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1041.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 107 y 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 247.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 108 y 332.º informe, caso núm. 2086, párrafo 123.)

109. 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 1996, párrafo 109; 308.º informe, caso núm. 1773, párrafo 443 y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 476.)

110. 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 1996, párrafo 110.)

111. 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 1996, párrafos 98 y 111, 310.º informe, caso núm. 1929, párrafo 428 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1044.)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 112.)

113. El Comité ha recalado 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 1996, párrafos 23 y 113; 327.º informe, caso núm. 1888, párrafo 583; 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 471 y caso núm. 2258, párrafo 838.)

114. 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 recalado 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 1996, párrafo 114; 310.º informe, caso núm. 1888, párrafo 383, y caso núm. 1929, párrafo 428.)

115. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 115 y 305.º informe, caso núm. 1858, párrafo 306.)

116. Cuando de las informaciones recibidas por el Comité se desprende 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 1996, párrafo 116.)

117. 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 1996, párrafo 117 y 305.º informe, caso núm. 1773, párrafo 368.)

118. 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 1996, párrafo 118 y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 698.)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 119.)

120. Las disposiciones de una ley que conceden al ministro la facultad discrecional de confinar dirigentes sindicales por un período de 90 días renovable, 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 de ser sometido a un proceso equitativo en el plazo más breve posible.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 129.)

Libertad de movimiento

(Véanse también párrafos 153, 749 a 754 y 756.)

121. 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.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 220.)

122. 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.

(Véase 337.º informe, caso núm. 2268, párrafo 1100.)

123. El exilio forzado de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye un grave ataque contra los derechos humanos y al mismo tiempo contra la libertad sindical ya que debilita al movimiento sindical en su conjunto, al privarlo de sus dirigentes.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 122 y 300.º informe, casos núms. 1682, 1711, 1716, párrafo 176.)

124. 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 1996, párrafo 123.)

125. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 124.)

126. 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 1996, párrafo 125.)

127. 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 1996, párrafo 126.)

128. La expulsión de dirigentes sindicales del país en que viven, 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 127.)

129. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 128.)

Derechos de reunión y manifestación

(Véase también párrafo 511.)

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

(Véase también párrafo 456)

130. 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 1996, párrafo 130; 305.º informe, caso núm. 1893, párrafo 461, 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 116; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 338; 324.º informe, caso núm. 2014, párrafo 923; 327.º informe, caso núm. 2153, párrafo 158; 329.º informe, caso núm. 2198, párrafo 685; 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 715 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 219.)

131. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 131.)

132. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 132.)

B. Reuniones y manifestaciones públicas

(Véanse también párrafos 49 y 196)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 132 y, por ejemplo, 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 307.º informe, caso núm. 1909, párrafo 493; 320.º informe, caso núm. 2023, párrafo 425; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 174; 326.º informe, caso núm. 2113, párrafo 374; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 453; 335.º informe, caso núm. 2320, párrafo 664; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 650; 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo 338 y caso núm. 2323, párrafo 1043.)

134. 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 1996, párrafos 133 y 464; 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 364; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 309.º informe, caso núm. 1852, párrafo 340; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 148; 332.º informe, caso núm. 2238, párrafo 968 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 219.)

135. 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 333.º informe, caso núm. 2204, párrafo 228.)

136. 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 1996, párrafo 134; 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 339; 302.º informe, caso núm. 1840, párrafo 350, 311.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 478; 335.º informe, caso núm. 2270, párrafo 1393 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1039.)

137. 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 1996, párrafo 135; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 539; 323.º informe, caso núm. 2074, párrafo 148 y 324.º informe, caso núm. 2055, párrafo 683.)

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

(Véase 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 148.)

139. 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 1996, párrafo 136; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 213; 309.º informe, caso núm. 1940, párrafo 284; 318.º informe, caso núm. 1994, párrafo 460; 327.º informe, caso núm. 2148, párrafo 802 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 650.)

140. 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 1996, párrafo 137 y, por ejemplo, 300.º informe, casos núms. 1811 y 1816, párrafo 311; 304.º informe, caso núm. 1837, párrafo 55; 308.º informe, caso núm. 1914, párrafo 670, 311.º informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 320.º informe, caso núm. 2027, párrafo 872; 328.º informe, caso núm. 2143, párrafo 593; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 872; 328.º informe, caso núm. 2143, párrafo 593; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 453; 332.º informe, caso núm. 2218, párrafo 422; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1031.)

141. 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 1996, párrafo 138; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 219; 335.º informe, caso núm. 2285, párrafo 1184 y 336.º informe, caso núm. 2358, párrafo 719.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 139; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 612 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 219.)

143. 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 1996, párrafo 140; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 719 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 219.)

144. 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 1996, párrafo 141; 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 339; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 247; 308.º informe, caso núm. 1914, párrafo 670; 327.º informe, caso núm. 2148, párrafo 802; 335.º informe, caso núm. 2285, párrafo 1184; 336.º informe, caso núm. 2358, párrafo 719 y 337.º informe, caso núm. 2318, párrafo, 339.)

145. 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 1996, párrafo 142.)

146. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 143 y 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 339.)

147. 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 1996, párrafo 144; 326.º informe, caso núm. 2113, párrafo 372; 335.º informe, caso núm. 2320, párrafo 669 y caso núm. 2330, párrafo 878.)

148. 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 1996, párrafo 145.)

149. 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 330.º informe, caso núm. 2023, párrafo 425.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 146; 327.º informe, caso núm. 2148, párrafo 802 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 216.)

151. 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 1996, párrafo 147; 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 364 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651.)

C. Reuniones sindicales internacionales
(Véanse también párrafos 748, 754 y 758)

152. 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 1996, párrafo 150.)

153. 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 1996, párrafos 151 y 645; 300.º informe, caso núm. 1805, párrafo 421 y 336.º informe, caso núm. 2328, párrafo 885)

Libertad de opinión y de expresión

A. Principios generales
(Véase también párrafo 745)

154. 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, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 152; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 210; 306.º caso núm. 1885, párrafo 140; 309.º informe, caso núm. 1945, párrafo 67; 324.º informe; caso núm. 2014, párrafo 925 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 652.)

155. El derecho 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 1996, párrafo 153; 299.º informe, casos núms. 1640 y 1646, párrafo 150; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 324; 324.º informe, caso núm. 2065, párrafo 131; 327.º informe, caso núm. 2147, párrafo 865; 328.º informe, caso núm. 1961, párrafo 42; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 354 y 333.º informe, caso núm. 2272, párrafo 539.)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 154.)

157. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 1565.)

158. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 156 y 328.º informe, caso núm. 1961, párrafo 42.)

159. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 157.)

160. 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 1996, párrafo 158.)

161. 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 306.º informe, caso núm. 1885, párrafo 140.)

162. 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.

(Véase 308.º informe, caso núm. 1987, párrafo 475.)

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 467.)

B. Autorización y censura de publicaciones

(Véanse también párrafos 197 y 198)

164. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 159 y 328.º informe, caso núm. 2160, párrafo 658.)

165. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 160 y 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 324.)

166. 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 1996, párrafo 161, 320.º informe, caso núm. 2031, párrafo 172 y 327.º informe, caso núm. 1787, párrafo 341.)

167. 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 1996, párrafo 162.)

168. 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 1996, párrafo 163.)

C. Publicaciones de carácter político

(Véase también párrafo 155)

169. 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 35.^a 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 1996, párrafo 165.)

170. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 166.)

171. 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 1996, párrafo 167.)

D. Secuestro de publicaciones

172. 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 1996, párrafo 168.)

173. 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 1996, párrafo 169.)

Libertad de palabra en la Conferencia Internacional del Trabajo

174. 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 1996, párrafo 170.)

**Protección contra la obtención de informaciones
sobre la afiliación y actividades de los sindicalistas**
(Véanse también párrafos 782 y 803)

175. 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 1996, párrafo 171.)

176. 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 1996, párrafo 172.)

177. 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.

(Véase 326.º informe, caso núm. 2067, párrafo 512.)

Protección de los locales y bienes sindicales
(Véase también párrafo 345)

178. La inviolabilidad de los locales y bienes sindicales es una de las libertades civiles esenciales para el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse 300.º informe, caso núm.1795, párrafo 189 y caso núm. 1791, párrafo 342.)

179. 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 1996, párrafo 174; 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 342; 321.º informe, caso núm. 2052, párrafo 249; 325.º informe, caso núm. 2052, párrafo 411 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 980.)

180. 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 1996, párrafo 175 y, por ejemplo, 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 131; 300.º informe, caso núm. 1790, párrafo 296; 305.º informe, caso núm. 1858, párrafo 308; 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 522; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 409; 316.º informe, caso núm. 1888, párrafo 497; 320.º informe, caso núm. 1961, párrafo 615; 321.º informe, caso núm. 2020, párrafo 48; 329.º informe, caso núm. 2184, párrafo 828 y 331.º informe, caso núm. 2081, párrafo 109.)

181. 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 1996, párrafo 176; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 211; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 214; 305.º informe, caso núm. 1874, párrafo 271; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 409; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 185, 329.º informe, caso núm. 2184, párrafo 828 y 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 493.)

182. 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 1996, párrafo 177; 300.º informe, caso núm. 1649, párrafo 455; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 284; 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 245; 320.º informe, caso núm. 1961, párrafo 615; 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 568; 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 239; 331.º informe, caso núm. 2081, párrafo 109 y 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1344.)

183. En cuanto al allanamiento de locales sindicales, 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 1996, párrafo 178; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 211, caso núm. 1649, párrafo 455 y 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 214.)

184. 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 la *Recopilación* de 1996, párrafo 179; 306.º informe, caso núm. 1908, párrafo 458; 308.º informe, caso núm. 1908, párrafo 359; 318.º informe, caso núm. 1994, párrafo 461 y 320.º informe, caso núm. 2027, párrafo 874.)

185. 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 1996, párrafo 180; 300.º informe, caso núm. 1783; párrafo 286; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 212; 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 568, 331.º informe, caso núm. 2081, párrafo 109 y 333.º informe, caso núm. 2246, párrafo 935.)

186. 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 1996, párrafo 181.)

187. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 182, y 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 212.)

188. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 183; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 284; 316.º informe, caso núm. 1888, párrafo 497, caso núm. 1972, párrafo 707; 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 239; 332.º informe, caso núm. 2199, párrafo 162; 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 205; 334.º informe, caso núm. 2267, párrafo 659 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 980.)

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

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 184; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 212; 307.º informe, caso núm. 1851, párrafo 268, 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 522; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 707; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 643; 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 708; 331.º informe, caso núm. 2199, párrafo 704; 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 205 y 335.º informe, caso núm. 2304, párrafo 1016.)

190. 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.

(Véase 310.º informe, caso núm. 1957, párrafo 132.)

191. 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 1996, párrafo 185; 307.º informe, caso núm. 1851, párrafo 268; 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 522 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 320.)

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

(Véase 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 239.)

Estado de excepción y ejercicio de los derechos sindicales

193. 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 1996, párrafo 186; 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 347; 323.º informe, caso núm. 2006, párrafo 427 y 326.º informe, caso núm. 2096, párrafo 428.)

194. 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».

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 187.)

195. 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 1996, párrafo 189)

196. 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 1996, párrafos 149 y 190 y 334.º informe, caso núm. 2279, párrafo 697.)

197. 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 1996, párrafo 191.)

198. Las limitaciones a los derechos de huelga y de expresión en un contexto 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 1996, párrafos 192 y 529.)

199. 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 1996, párrafo 193.)

200. 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 1996, párrafo 194.)

201. 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 1996, párrafo 196.)

202. 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 1996, párrafo 197.)

203. En los casos 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafos 188 y 198.)

204. 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 199.)

Cuestiones de índole política con repercusiones en los derechos sindicales

205. 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 1996, párrafo 201.)

206. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 202.)

207. 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 1996, párrafo 203 y 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 240.)

208. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 204.)

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

Principio general

209. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 205 y 308 informe, caso núm. 1900, párrafo 182.)

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

210. 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 1996*, párrafo 208.)

211. 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 1996, párrafo 209.)

212. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 210.)

213. 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.

(Véase 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 515.)

214. 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.

(Véase el 327.º informe, caso núm. 2121, párrafo 561.)

215. 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 1996, párrafo 211.)

Distinciones basadas en la categoría profesional

A. Principios generales

216. 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.

(Véase 326.º informe, caso núm. 2113, párrafo 372.)

217. 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 1996, párrafo 278.)

B. Funcionarios públicos

218. 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 1996, párrafo 212; 300.º informe, caso núm. 1844, párrafo 240 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 206.)

219. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 213; 300.º informe, caso núm. 1823, párrafo 438; 307.º informe, caso núm. 1865, párrafo 212; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 616; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 204; 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 816 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 979.)

220. 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 1996, párrafos 206 y 214; 308.º informe, caso núm. 1902, párrafo 701; 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 144; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 509; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 332; 323.º informe, caso núm. 1874, párrafo 60; 327.º informe, caso núm. 1865, párrafo 484; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 633; 330.º informe, caso núm. 2200, párrafo 1096; 333.º informe, caso núm. 2229, párrafo 108 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 979.)

221. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 215 y 328.º informe, casos núms. 1987 y 2085, párrafo 47.)

222. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 216; 307.º informe, caso núm. 1865, párrafo 212; 324.º informe, caso núm. 2083, párrafo 253 y 327.º informe, caso núm. 1865, párrafo 485.)

a) Miembros de las fuerzas armadas y de la policía

223. 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 1996, párrafo 219; 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 941 y 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 459.)

224. 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 1996, párrafo 220; 332.º informe, caso núm. 2240, párrafo 264 y 335.º informe, caso núm. 2325, párrafo 1257.)

225. 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 1996, párrafo 221 y 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 323.)

226. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 222; 321.^{er} informe, caso núm. 2066, párrafo 332 y 333.^{er} informe, caso núm. 2288, párrafo 829.)

b) Personal civil de las fuerzas armadas

227. 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 1996, párrafo 223 y 330.^o informe, caso núm. 2229, párrafo 941.)

228. 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 1996, párrafo 224.)

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

(Véase 338.^o informe, caso núm. 2387, párrafo 868.)

c) Trabajadores de los servicios públicos locales

230. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 217.)

d) Bomberos

231. 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 308.^o informe, caso núm. 1902, párrafo 701; 329.^o informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafos 633 y 338.^o informe, caso núm. 2187, párrafo 170.)

e) Personal de establecimientos penitenciarios

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

(Véase 329 informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 633.)

f) Funcionarios de aduanas

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

(Véase 333.^{er} informe, caso núm. 2288, párrafo 829.)

g) Inspección del trabajo

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

(Véase 302.^o informe, caso núm. 1823, párrafo 444.)

h) Docentes

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

(Véase 309.^o informe, caso núm. 1865, párrafo 143.)

236. Los docentes que se rigen por contratos de prestación de servicios deberían poder constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase 326.^o informe, caso núm. 2013, párrafo 416.)

237. 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 quienes 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 1996, párrafo 242.)

i) Personal local de las embajadas

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

(Véase 334.^o informe, caso núm. 2197, párrafo 130.)

C. Personal de seguridad

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

(Véase 333.^{er} informe, caso núm. 2299, párrafo 562.)

240. 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.

(Véase 333.^{er} informe, caso núm. 2299, párrafo 561.)

D. Trabajadores de la agricultura

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 225.)

242. 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 1996, párrafo 226.)

E. Trabajadores de las plantaciones

243. 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 1996, párrafo 227.)

F. Trabajadores de las líneas aéreas

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

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 228.)

G. Trabajadores portuarios

245. 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 1996, párrafo 218.)

H. Personal hospitalario

246. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 229.)

I. Personal superior y de dirección

247. 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 1996, párrafo 231; 307.º informe, caso núm. 1878, párrafo 453; 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 222; 313.º informe, caso núm. 1959, párrafo 217; 325.º informe, caso núm. 1951, párrafo 210; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 638; 330.º informe, caso núm. 2200, párrafo 1096; 332.º informe, caso núm. 2242, párrafo 823; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 460 y caso núm. 1865, párrafo 816.)

248. 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 1996, párrafo 232; 311.^{er} informe, caso núm. 1951, párrafo 222 y 325.^o informe, párrafo 210.)

249. 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.

(Véase 313.^{er} informe, caso núm. 1959, párrafo 217.)

250. 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.

(Véase 313.^{er} informe, caso núm. 1959, párrafo 217.)

251. 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 1996, párrafo 233; 307.^o informe, caso núm. 1878, párrafo 453 y 324.^o informe, caso núm. 1880, párrafo 859.)

252. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 234; 307.^o informe, caso núm. 1878, párrafo 453 y 329.^o informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 638.)

253. Con respecto a las personas que ocupan puestos en los que asumen responsabilidades en materia de dirección o formulación de políticas, el Comité opina que, si bien se puede excluir a estos funcionarios públicos de la afiliación sindical a organizaciones que representan a otros trabajadores, tales restricciones deberían limitarse exclusivamente a esta categoría de trabajadores, los cuales deberían tener el derecho de crear sus propias organizaciones.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 230 y 327.^o informe, caso núm. 1865, párrafo 484.)

J. Trabajadores autónomos y profesiones liberales

254. 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 1996, párrafo 235; 304.º informe, caso núm. 1796, párrafo 464; 323.º informe, caso núm. 2059, párrafo 475; 326.º informe, caso núm. 2013, párrafo 416; 332.º informe, caso núm. 2221, párrafo 222 y 336.º informe, caso núm. 2347, párrafo 628.)

K. Trabajadores contratados temporalmente

255. 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 1996, párrafo 236; 324.º informe, caso núm. 2083, párrafo 253 y 330.º informe, caso núm. 2158, párrafo 846.)

L. Trabajadores en período de prueba

256. 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 1996, párrafo 237; 304.º informe, caso núm. 1796, párrafo 467; 327.º informe, caso núm. 2138, párrafo 544 y 330.º informe, caso núm. 2158, párrafo 846.)

257. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 238.)

M. Trabajadores en formación

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

(Véanse 304.º informe, caso núm. 1796, párrafo 464 y 323.º informe, caso núm. 2059, párrafo 475.)

259. 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2158, párrafo 846.)

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

260. 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 316.º informe, caso núm. 1975, párrafo 270 y 324.º informe, caso núm. 2022, párrafo 765.)

O. Trabajadores de cooperativas

261. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2239, párrafo 144.)

262. 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.

(Véase 335.º informe, caso núm. 2237, párrafo 72; 336.º informe, caso núm. 2239, párrafo 353; 337.º informe, caso núm. 2362, párrafo 757 y 338.º informe, caso núm. 2239, párrafo 144.)

P. Concesionarios (subcontratación)

263. 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 1996, párrafo 239.)

Q. Trabajadores de las zonas francas

264. 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 1996, párrafo 240; 302.º informe, caso núm. 1826, párrafo 411 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 195.)

265. En un caso relativo a violaciones a los derechos sindicales en las zonas francas de exportación el Comité recordó que las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y solicitó al gobierno que se enmiende la legislación, a fin de garantizar a los trabajadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva conforme a los Convenios núms. 87 y 98.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 241 y 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 905.)

266. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 801 y 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 636.)

R. Trabajadores domésticos

267. 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

(Véase 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 182.)

S. Trabajadores despedidos

268. Una disposición que excluya la pertenencia a un sindicato es incompatible con los principios de la libertad sindical, dado que ella priva al interesado de afiliarse a la organización de su elección. Además, ella podría incitar a la realización de actos de discriminación antisindical en la medida en que el despido de un trabajador afiliado a un sindicato le impediría continuar ejerciendo actividades en el seno de su organización.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 333.)

269. 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 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 238.)

T. Trabajadores jubilados

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

(Véase 336.º informe, caso núm. 2347, párrafo 627.)

Otras distinciones

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

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 243.)

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

Exigencia de una autorización previa

(Véase también párrafo 377)

272. 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 1996, párrafos 207 y 244 y, por ejemplo, 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 313.º informe, caso núm. 1897, párrafo 111; 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 530; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 200, caso núm. 2053, párrafo 231; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295, caso núm. 2133, párrafo 545; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377; 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 733 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638.)

273. 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 1996, párrafo 245 y 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 380.)

274. La inexistencia de recursos ante ninguna instancia judicial contra la negativa eventual del ministerio a conceder una autorización (para constituir sindicatos) viola los principios de la libertad sindical.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 246 y 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 537.)

Formalidades legales para la constitución de organizaciones

275. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 247 y 313.º informe, caso núm. 1977, párrafo 237.)

276. 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 1996, párrafo 248 y, por ejemplo, 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 323.º informe, caso núm. 2085, párrafo 172, caso núm. 2079, párrafo 540; 329.º informe, caso núm. 2075, párrafo 151; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 208; 336.º informe, caso núm. 2046, párrafo 312; 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 200, caso núm. 2346, párrafo 1056 y 338.º informe, caso núm. 2046, párrafo 106.)

277. 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 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 197.)

278. 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 250.)

Requisitos para la constitución de organizaciones (número mínimo de afiliados, etc.)

(Véase también párrafo 681)

279. 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.

(Véase Recopilación de 1996, párrafos 249 y 251; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 615; 324.º informe, caso núm. 2053, párrafo 231; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 377 y 334.º informe, caso núm. 2282, párrafo 638.)

280. 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.

(Véase 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 530.)

281. 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 1996, párrafo 252 y 333.º informe, caso núm. 2133, párrafo 59.)

282. El requisito de que todo sindicato tenga un domicilio registrado es una condición normal impuesta en gran número de países.

(Véase Recopilación de 1996, párrafo 253 y 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 530.)

283. 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.

(Véase Recopilación de 1996, párrafo 254 y 325.º informe, caso núm. 2098, párrafo 543.)

284. 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.

(Véase Recopilación de 1996, párrafo 255, 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166.)

285. 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 1996, párrafo 257.)

286. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 539.)

287. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 703.)

288. 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.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 200.)

289. 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.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 102.)

290. En un caso en que la legislación exigía que el sindicato se constituyera con más del 50 por ciento de los obreros, si el sindicato es de obreros, con más del 50 por ciento de los empleados, si es de empleados, y con más del 50 por ciento de los obreros y de los empleados, si el sindicato es mixto, el Comité recordó que semejante disposición no es compatible con el artículo 2 del Convenio núm. 87, pues constituye un obstáculo considerable a la creación de sindicatos capaces de «fomentar y defender los intereses de sus miembros» y tiene también, indirectamente, por resultado prohibir la creación de un nuevo sindicato cuando ya existe uno de la empresa o establecimiento considerado.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 294.)

291. El requisito de afiliación mínima de 10.000 miembros para registrar los sindicatos a nivel federal, podría influir de manera indebida en la libre elección del sindicato al 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 270.)

292. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 256 y 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662.)

293. Una disposición que exige diez o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, para constituir un sindicato de patronos, impone un número mínimo demasiado elevado y viola el derecho de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 258.)

Registro de organizaciones

294. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 259; 307.º informe, caso núm. 1918, párrafo 250 y 325.º informe, caso núm. 2100, párrafo 429.)

295. 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.

(Véase 324.º informe, caso núm. 2053, párrafo 232.)

296. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 260; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110 y 328.º informe, caso núm. 2158, párrafo 321.)

297. 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 1996, párrafo 261.)

298. 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 1996, párrafo 262.)

299. 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 1996, párrafo 263.)

300. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 264; 307.º informe, caso núm. 1918, párrafo 251; 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 537 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 208.)

301. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 265; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 594.)

302. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 266; 333.^{er} informe, caso núm. 2301, párrafo 594.)

303. 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 330.^o informe, caso núm. 2038, párrafo 156.)

304. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 267; 307.^o informe, caso núm. 1918, párrafo 251 y 333.^{er} informe, caso núm. 2301, párrafo 594.)

305. 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 1996, párrafo 268; 307.^o informe, caso núm. 1918, párrafo 251 y 333.^{er} informe, caso núm. 2301, párrafo 591.)

306. 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 1996, párrafo 269.)

307. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1261.)

308. Se considera razonable el plazo de un mes para registrar una organización.

(Véase 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1261)

Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas

Principios generales

309. El derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 271; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 491; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 376; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 217; 325.º informe, caso núm. 2109, párrafo 460; 333.º informe, caso núm. 2133, párrafo 59, caso núm. 2301, párrafo 592 y 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1353.)

310. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 274; 302.º informe, caso núm. 1840, párrafo 351; 304.º informe, caso núm. 1819, párrafo 156; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 194; 325.º informe, caso núm. 2109, párrafo 460; 328.º informe, caso núm. 2160, párrafo 658; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 398 y caso núm. 2233, párrafo 638.)

Unidad y pluralismo sindical

311. El derecho de los trabajadores de constituir las 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 1996, párrafo 273; 304.º informe, caso núm. 1819, párrafo 156; 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 366; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 169; 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 397; 328.º informe, caso núm. 1961, párrafo 41, y 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 465.)

312. La importancia de la libre elección de los trabajadores en lo que respecta a la creación de sus organizaciones y a la afiliación a las mismas es tal para el respeto de la libertad sindical en su conjunto que este principio no puede sufrir demoras.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 329.)

313. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 276; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 691 y 315.º informe, caso núm. 1935, párrafo 21.)

314. Las disposiciones de una constitución nacional relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 277.)

315. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 280; 302.º informe, caso núm. 1840, párrafo 351; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 109 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 198.)

316. 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 1996, párrafo 281 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 198.)

317. Las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 282 y 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 592.)

318. 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 1996, párrafo 286; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 453 y 334.º informe, caso núm. 2258, párrafo 448.)

319. 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 1996, párrafo 287.)

320. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 288 y 338.º informe, caso núm. 2348, párrafo 995.)

321. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 289; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 220 y 324.º informe, caso núm. 2067, párrafo 988.)

322. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 290.)

323. 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 1996, párrafo 291; 337.º informe, caso núm. 2258, párrafo 836 y 338.º informe, caso núm. 2348, párrafo 995.)

324. 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 1996, párrafo 292 y 320.º informe, caso núm. 1936, párrafo 220.)

325. 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 *Recopilación de 1996*, párrafo 293.)

326. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 295.)

327. El Comité se ha adherido a la posición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones cuando objetaba una legislación que tiende a instituir y mantener un sistema de sindicato único al mencionar expresamente a la central sindical nacional, considerando que dicha legislación podría constituir un obstáculo a la creación de otra central si los trabajadores lo desearan.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 296.)

328. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 297; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 249 y 305.º informe, caso núm. 1883, párrafo 393.)

329. 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 1996*, párrafo 298.)

330. 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 1996, párrafo 299 y 335.º informe, caso núm. 1935, párrafo 21.)

331. 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 302.º informe, caso núm. 1773, párrafo 472.)

332. La unidad sindical establecida voluntariamente por los trabajadores no debería ser prohibida y deberá ser respetada por las autoridades públicas.

(Véase 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 220.)

Libertad de elección de la estructura sindical

333. El libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implicaba la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 275; 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 103; 321.º informe, caso núm. 1978, párrafo 34; 325.º informe, caso núm. 2100, párrafo 430; 327.º informe, caso núm. 2115, párrafo 114, caso núm. 2207, párrafo 119; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 592 y 335.º informe, caso núm. 2308, párrafo 1041.)

334. 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 1996, párrafo 279; 305.º informe, caso núm. 1874, párrafo 268 y 325.º informe, caso núm. 2100, párrafo 430.)

335. 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 1996, párrafo 283 y 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 103.)

336. En virtud de una ley de administración local, la negociación colectiva debe tener lugar en el ámbito regional y por lo tanto la organización negociadora debe ser también una organización que exista únicamente en ese ámbito; semejante restricción puede acarrear limitaciones al derecho de los trabajadores de establecer las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, y de elegir libremente sus representantes.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 284.)

337. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 285)

Sanciones por intentar constituir organizaciones

338. 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 1996, párrafo 301; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 109; 328.º informe, caso núm. 2160, párrafo 658; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 454 y 338.º informe, caso núm. 2348, párrafo 995.)

Favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones

339. 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 1996, párrafo 303 y 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 445.)

340. Al favorecer o desfavorecer a determinada organización frente a las demás, los gobiernos podrían influir en el ánimo de los trabajadores 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, convendría que las trate a este respecto en pie de igualdad.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 304; 324.º informe, caso núm. 2067, párrafo 988; 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 397; 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 445; 330.º informe, caso núm. 2200, párrafo 1100; 331.º informe, caso núm. 2090, párrafo 164; 334.º informe, caso núm. 2200, párrafo 750; 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1272 y 338.º informe, caso núm. 2200, párrafo 325.)

341. 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 1996, párrafo 305; 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 242 y 333.º informe, caso núm. 1888, párrafo 192.)

342. 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 1996, párrafo 306; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 146; 334.º informe, caso núm. 2200, párrafo 750, caso núm. 2249, párrafo 871 y 338.º informe, caso núm. 2200, párrafo 325.)

343. 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 1996, párrafo 307; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 146; 324.º informe, caso núm. 2055, párrafo 683 y 338.º informe, caso núm. 2374, párrafo 509.)

344. 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 719.)

345. 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 ésa 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 308.)

**Privilegios admisibles en favor
de los sindicatos más representativos**
(Véanse también párrafos 339, y 949 a 980)

346. 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 1996, párrafo 309; 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 908 y 337.º informe, caso núm. 2334, párrafo 1219.)

347. 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 1996, párrafo 314; 305.º informe, caso núm. 1871, párrafo 79, caso núm. 1765, párrafo 98; 327.º informe, caso núm. 2132, párrafo 661; 331.º informe, caso núm. 2132, párrafo 558 y 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 827.)

348. 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 1996, párrafo 315; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 325; 331.º informe, caso núm. 2132, párrafo 588; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 827 y 337.º informe, caso núm. 2334, párrafo 1220.)

349. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2040, párrafo 669.)

350. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2040, párrafo 669.)

351. 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.

(Véase 302.º informe, caso núm. 2132, párrafo 661.)

352. 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 327.º informe, caso núm. 2132, párrafo 661.)

353. 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 cuales 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.

(Véase 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166.)

354. 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.

(Véase 300.º informe, caso núm. 1844, párrafo 241.)

355. 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 1996, párrafo 311; 327.º informe, caso núm. 2132, párrafo 661 y 335.º informe, caso núm. 2317, párrafo 1083.)

356. 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.

(Véase 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 166.)

357. 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.

(Véase 311.º informe, caso núm. 1968, párrafo 502.)

358. 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.

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 312.)

359. 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.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 313 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 168.)

Derecho de libre afiliación

360. Los trabajadores deberían poder, si lo desearan, afiliarse simultáneamente a un sindicato de rama y a un sindicato de empresa.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 317 y 325.º informe, caso núm. 2100, párrafo 430.)

361. 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 1996*, párrafo 319.)

362. 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 1996*, párrafo 320.)

Cláusulas de seguridad sindical

(Véanse también párrafos 324 y 480)

363. 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.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 321 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 220.)

364. 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* 1996, párrafo 322.)

365. 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.

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 323; 329.º informe, caso núm. 2136, párrafo 102 y 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 721.)

366. 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 1996, párrafo 324.)

367. Basándose en la declaración de la Comisión 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 329.)

368. 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 1996, párrafo 330.)

Legislación en la materia e injerencia de las autoridades

(Véanse también párrafos 392, 401, 405, 427, 430 y 473)

369. 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.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 331 y 321.^{ef} informe, caso núm. 2011, párrafo 215.)

370. 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.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 332 y 321.^{ef} informe, caso núm. 2011, párrafo 215.)

371. 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.

(Véase *Recopilación 1996*, párrafo 333; 302.^o informe, caso núm. 1817, párrafo 323; 321.^{ef} informe, caso núm. 2011, párrafo 215; 327.^o informe, caso núm. 2115, párrafo 681; 330.^o informe, caso núm. 2207, párrafo 119 y 335.^o informe, caso núm. 2308, párrafo 1041.)

372. 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 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 529.)

373. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 334.)

374. La redacción de los estatutos de las centrales sindicales por las propias autoridades públicas constituye una violación de los principios de sindicación.

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 335 y 229.º informe, caso núm. 1772, párrafo 132.)

375. 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 1996, párrafo 336.)

376. 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 1996, párrafo 337.)

377. 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 1996, párrafo 338.)

378. 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 1996, párrafo 339.)

379. 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 1985, párrafo 285.)

380. 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* 1996, párrafo 341.)

381. Las enmiendas a los estatutos sindicales deben ser sometidas a debate y adoptadas por los propios miembros del sindicato.

(Véase *Recopilación* 1996, párrafo 342 y 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 323.)

382. 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 (aprobación y modificación de los estatutos, disolución, 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 343.)

383. 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, no es compatible con los principios de libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 345.)

Modelos de estatutos

384. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 346.)

Discriminación racial

385. 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 1996, párrafo 347.)

Relaciones entre sindicatos de base y organizaciones de grado superior

386. 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 1996, párrafo 348.)

387. 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 1996, párrafo 349 y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 343.)

Principios generales

(Véase también párrafo 417)

388. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 350; 305.º informe, caso núm. 1874, párrafo 268; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 639 y 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 591.)

389. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 352.)

390. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 351; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 692; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 591 y 335.º informe, caso núm. 2276, párrafo 404.)

391. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 353; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 322; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 251; 328.º informe, caso núm. 2128, párrafo 262; 329.º informe, caso núm. 2090, párrafo 273; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 591 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 210.)

Procedimientos electorales

(Véase también párrafo 955)

392. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 354; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 322; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 251; 328.º informe, caso núm. 2128, párrafo 262; 329.º informe, caso núm. 2090, párrafo 273; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 591 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 210.)

393. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 355.)

394. 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 1996, párrafo 356.)

395. 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 1996, párrafo 357.)

396. El que un gobierno reglamente estrictamente 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 358 y 308.º informe, caso 1920, párrafo 520.)

397. Debería dejarse a los sindicatos la determinación de la duración de los mandatos sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 359; 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 520 y 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 639.)

398. 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 1996, párrafo 360.)

399. 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 1996, párrafo 361.)

400. 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 1996, párrafo 362.)

401. 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 1996, párrafo 363.)

402. La determinación del número de dirigentes de una organización debería ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 364.)

403. El registro de las comisiones directivas de las organizaciones sindicales debería producirse automáticamente tras la notificación por parte del sindicato, y sólo debería ser impugnado a petición de los afiliados del sindicato en cuestión.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 365; 318.º informe, caso núm. 2003, párrafo 390 y 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 311.)

404. En vista de que la creación de consejos de trabajadores y de consejos de empresarios podría constituir un paso preliminar hacia la formación de organizaciones de trabajadores y de empleadores independientes y libremente constituidas, todos los puestos directivos de tales consejos, sin excepción, deberían ser ocupados por personas elegidas libremente. Por los trabajadores o empleadores interesados.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 367 y 332.º informe, caso núm. 2255, párrafo 947.)

Condiciones de elegibilidad

405. La determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos sindicales es una cuestión que debería dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos y que las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho por las organizaciones sindicales.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 153 y 331.º informe, caso núm. 1942, párrafo 263.)

A. Discriminación racial

406. 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 1996, párrafo 368.)

B. Pertenencia a la profesión o a la empresa

407. 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.

(Véase 318.º informe, caso núm. 2003, párrafo 390.)

408. 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. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 369; 307.º informe, caso núm. 1905, párrafo 154 y 326.º informe, caso núm. 2096, párrafo 427.)

409. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 371; 326.º informe, caso núm. 2096, párrafo 427 y 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 829.)

410. 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 1996, párrafo 372.)

411. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 373; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 251 y 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 447.)

412. 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 1996, párrafo 374.)

C. Antigüedad en la afiliación sindical

413. 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 1996, párrafo 375.)

414. 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 1996, párrafo 376.)

D. Opiniones o actividades políticas

415. 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 1996, párrafo 377.)

416. 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 1996, párrafo 378.)

417. 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 1996, párrafo 379.)

418. 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 1996, párrafo 380.)

E. Moralidad de los candidatos

419. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 381.)

F. Nacionalidad

420. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 382.)

G. Condena penal

421. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 383.)

422. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 384.)

423. 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 1996, párrafo 385.)

424. 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 1996, párrafo 387.)

H. Reelección

425. 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 1996, párrafo 388.)

426. 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 1996, párrafo 389.)

Obligatoriedad de participar en las votaciones

427. 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 1996, párrafo 390.)

428. 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 1996, párrafo 391.)

Intervención de las autoridades en las elecciones sindicales

429. Una intervención de las autoridades públicas en las elecciones sindicales corre el riesgo de parecer arbitraria y de constituir una injerencia en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, incompatible con el artículo 3 del Convenio núm. 87 que les reconoce el derecho de elegir libremente sus dirigentes.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 392.)

430. El derecho de los trabajadores 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 393 y 308.º informe, caso núm. 1915, párrafo 271.)

431. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 394 y 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 524.)

432. 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 1996, párrafo 395; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 203; 329.º informe, caso núm. 2090, párrafo 271 y 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 711.)

433. 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 1996, párrafo 396 y 306.º informe, caso núm. 1908, párrafo 459.)

434. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 397; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 203 y 329.º informe, caso núm. 2090, párrafo 271.)

435. 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 1996, párrafo 398.)

436. 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 1996, párrafo 399.)

437. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 400 y 338.º informe, caso núm. 1920, párrafo 523.)

438. 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 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 1996, párrafo 401 y 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 711.)

439. 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 1996, párrafo 402.)

Impugnación de las elecciones sindicales

440. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 403.)

441. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 404 y 330.º informe, caso núm. 2067, párrafo 173, caos núm. 2046, párrafo 526.)

442. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 405; 306.º informe, caso núm. 1908, párrafo 459 y 335.º informe, caso núm. 2294, párrafo 383.)

443. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 406.)

Destitución de juntas directivas e intervención de sindicatos

444. La destitución por el Gobierno de dirigentes sindicales constituye una grave violación del libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 131.)

445. 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 1996, párrafo 407.)

446. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 408.)

447. 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. Dichas disposiciones no pueden compararse en modo alguno con las que en varios países permiten a los tribunales invalidar una elección por razones específicas definidas en la ley.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 409.)

448. 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 1996, párrafo 410.)

449. 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 1996, párrafo 411 y 300.º informe, caso núm. 1793, párrafo 270.)

450. 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 1996*, párrafo 412.)

451. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 413.)

452. Las medidas tomadas por las autoridades administrativas, tales como la intervención de organizaciones, corren el riesgo de parecer arbitrarias, aun cuando tuviesen un carácter provisional y puedan ser cuestionadas ante la autoridad judicial.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 414.)

453. 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 1996*, párrafo 415.)

Principios generales

454. 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 1996, párrafo 416 y 331.^{er} informe, caso núm. 2132, párrafo 589.)

455. 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 1996, párrafo 417.)

Administración interna de las organizaciones

456. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 418.)

457. 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 1996, párrafo 420.)

458. 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 1996, párrafo 421.)

459. 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 307.º informe, caso núm. 1865, párrafo 225.)

460. 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 1996, párrafo 422.)

Control de las actividades internas de las organizaciones

461. Una legislación que otorga al ministro el derecho de investigar los asuntos internos de un sindicato a su total discreción, por el mero hecho de que lo considere necesario desde el punto de vista del interés público, no es conforme a los principios según los cuales las organizaciones de trabajadores 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 423.)

462. 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 1996, párrafo 424.)

463. Las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio núm. 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respeto de las reglas democráticas en el movimiento sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 425.)

464. Los principios enunciados en el artículo 3 del Convenio núm. 87 no impiden el control de la actividad interna de un sindicato si ésta viola disposiciones legales o estatutarias. Pero es importante que el control de las actividades internas de un sindicato y la adopción de medidas de suspensión o disolución queden en manos de las autoridades judiciales, no sólo para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo y para asegurar los derechos de la defensa (que sólo pueden ser garantizados plenamente por un procedimiento judicial normal), sino también para evitar el peligro de que las medidas adoptadas por las autoridades administrativas parezcan arbitrarias.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 426.)

465. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 427.)

Administración financiera de las organizaciones

A. Independencia financiera frente a los poderes públicos

466. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 428; 300.º informe, caso núm. 1793, párrafo 267 y 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 248.)

467. 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 1996, párrafo 429.)

468. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 430; 304.º informe, caso núm. 1865, párrafo 248 y 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 326.)

469. 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 324.º informe, caso núm. 1942, párrafo 41.)

470. 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 1996, párrafo 431.)

471. 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 1996, párrafo 432.)

472. 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 1996, párrafo 433.)

B. Cotizaciones sindicales

(Véase también párrafo 325)

473. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 434; 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 237 y 327.º informe, caso núm. 2146, párrafo 895.)

474. El reparto de las cuotas sindicales entre las diversas estructuras sindicales es competencia exclusiva de los sindicatos interesados.

(Véase 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 237.)

475. 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 1996, párrafo 435 y, por ejemplo, 315.º informe, caso núm. 1935, párrafo 23; 318.º informe, caso núm. 2016, párrafo 101; 324.º informe, caso núm. 2055, párrafo 683; 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 165; 329.º informe, caso núm. 2163, párrafo 705; 330.º informe, caso núm. 2206, párrafo 915; 332.º informe, caso núm. 2163, párrafo 705; 330.º informe, caso núm. 2206, párrafo 915; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 723; 335.º informe, caso núm. 2330, párrafo 876; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1188 y 338.º informe, caso núm. 2386, párrafo 1253.)

476. 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.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1832, párrafo 36.)

477. 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 304.º informe, caso núm. 1832, párrafo 38.)

478. 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 337.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1135.)

479. 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.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2224, párrafo 143)

480. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 325.)

481. 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 1996, párrafo 326; 300.º informe, caso núm. 1744, párrafo 99 y 323.º informe, caso núm. 2043, párrafo 502.)

482. 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 1996, párrafo 328 y 323.º informe, caso núm. 2043, párrafo 504.)

483. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 437.)

484. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2350, párrafo 1084.)

C. Control y restricciones a la utilización de los fondos sindicales

(Véase también párrafo 702)

485. 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 1996, párrafo 438 y 311.º informe, caso núm. 1942, párrafo 264)

486. La congelación de las cuentas de un sindicato puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 439; 308.º informe, caso núm. 1888, párrafo 341; 323.º informe, caso núm. 2075, párrafo 522; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 207 y 333.º informe, caso núm. 2246, caso núm. 2246, párrafo 937.)

487. 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 1996, párrafo 440.)

488. 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 1996, párrafo 441.)

489. 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 1996, párrafo 442; 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 573 y 334.º informe, caso núm. 2259, párrafo 564.)

490. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 443; 308.º informe, caso núm. 1911, párrafo 254; 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 569; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110; 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 944 y 331.º informe, caso núm. 2081, párrafo 110.)

491. 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 1996, párrafo 444; 308.º informe, caso núm. 1911, párrafo 254; 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 569; 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 944; 331.º informe, caso núm. 2081, párrafo 110 y 338.º informe, caso núm. 2387, párrafo 865.)

492. 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 1996, párrafo 445.)

493. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 446.)

494. 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 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 515.)

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción

9

Principios generales

495. 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 1996, párrafo 447; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 323.º informe, caso núm. 2075, párrafo 523; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295; 330.º informe, caso núm. 1888, párrafo 658; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1119 y 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 970.)

496. 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 1996, párrafo 448.)

Actividades y relaciones políticas

(Véanse también párrafos 13, 29, 157, 165, 169 a 171, 205 a 208, 305, 528 y 529)

497. 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 1996, párrafo 449.)

498. 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 1996, párrafo 450; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 180 y 328.º informe, caso núm. 2129, párrafo 604.)

499. 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 1996, párrafo 451; 299.º informe, caso núm. 1772, párrafo 133; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 180 y 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 572.)

(Véase *Recopilación* de 1985, párrafo 353.)

500. 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 1996, párrafo 452; 311.º informe, caso núm. 1942, párrafo 264; 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 167 y 323.º informe, caso núm. 2081, párrafo 572.)

501. 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 1996, párrafo 453.)

502. 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 1996, párrafo 454; 311.^{er} informe, caso núm. 1942, párrafo 264; 332.^o informe, caso núm. 2238, párrafo 967; 334.^o informe, caso núm. 2313, párrafo 1116; 336.^o informe, caso núm. 2365, párrafo 910 y 337.^o informe, caso núm. 2365, párrafo 1661.)

503. 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 1996, párrafo 455; 321.^{er} informe, caso núm. 2031, párrafo 167; 328.^o informe, caso núm. 2129, párrafo 604; 332.^o informe, caso núm. 2238, párrafo 967; 334.^o informe, caso núm. 2313, párrafo 1116; 336.^o informe, caso núm. 2365, párrafo 910 y 337.^o informe, caso núm. 2365, párrafo 1661.)

504. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 456 y 334.^o informe, caso núm. 2254, párrafo 1083.)

505. 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 1996, párrafo 164; 305.^o informe, caso núm. 1893, párrafo 458 y 306.^o informe, caso núm. 1884, párrafo 684.)

506. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 300.)

507. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 458.)

Otras actividades de las organizaciones sindicales (actividades de protesta, sentadas, manifestaciones públicas, etc.)

508. 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 1996, párrafos 460 y 719; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 319; 329.º informe, caso núm. 2188, párrafo 215 y 331.º informe, caso núm. 2217, párrafo 210.)

509. El hecho de presentar un pliego de peticiones es una actividad sindical legítima.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 461.)

510. 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 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 911.)

511. 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 1996, párrafo 462.)

512. 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, 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 463.)

513. 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 1996, párrafo 465.)

514. 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 Convenio núm. 87.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 466.)

515. 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 1996, párrafo 468.)

516. 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 1996, párrafo 469.)

517. 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 1996, párrafo 470.)

518. 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 1996, párrafo 471.)

519. 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 1996, párrafo 472.)

Importancia del derecho de huelga y titularidad

(Véase también párrafo 131).

520. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 473; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282; y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 491.)

521. 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 1996, párrafo 474 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 356; 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 120; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 126; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368; 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 522 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505.)

522. 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 1996, párrafo 475 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 176; 316.º informe, caso núm. 1930, párrafo 365; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1665.)

523. El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

(Véase 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405)

524. 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 1996, párrafo 477; 334.º informe, caso núm. 2258, párrafo 454 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 173.)

525. La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio núm. 87.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 478 y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686.)

Finalidad de la huelga (huelgas economicosociales, políticas, de solidaridad, etc.)

526. 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 1996, párrafo 479; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526; 326.º informe, caso núm. 2094, párrafo 491; 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135 y 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 104.)

527. 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 1996, párrafo 480; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 143; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526, caso núm. 2027, párrafo 876; 336.º informe, caso núm. 2354, párrafo 682 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1039.)

528. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 481; 303.º informe, casos núm. 1810 y 1830, párrafo 61 y 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135.)

529. 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. Las organizaciones sindicales deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas de protesta, en particular con miras a ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los gobiernos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 482; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280, caso núm. 1863, párrafo 356; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 985.)

530. 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 1996, párrafo 483.)

531. El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 484; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71 y 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526.)

532. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 485.)

533. 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 601.)

534. 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 1996, párrafo 486; 303.^{er} casos núms. 1810 y 1830, párrafo 61; 307.^o informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 320.^o informe, caso núm. 1963, párrafo 235; 333.^{er} informe, caso núm. 2251, párrafo 985 y 338.^o informe, caso núm. 2326, párrafo 445.)

535. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 487 y 302.^o informe, caso núm. 1809, párrafo 381.)

536. La prohibición de realizar huelgas por motivo de problemas de reconocimiento (para negociar colectivamente) no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 488 y 321.^{er} informe, caso núm. 2066, párrafo 336.)

537. 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.

(Véase 304.^o informe, caso núm. 1850, párrafo 216.)

538. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 489 y 307.^o informe, caso núm. 1898, párrafo 325.)

539. 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 1996, párrafo 490.)

540. Los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 491.)

541. 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 ejercen funciones de autoridad en nombre

del Estado (Nota 1) 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 1996, párrafo 492.)

542. 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 1996, párrafo 493.)

543. 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 1996, párrafo 494.)

544. 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 1996, párrafo 495.)

Modalidades de la huelga

545. 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 1996, párrafos 496 y 497 y 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 337.)

546. 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 323.º informe, caso núm. 2021, párrafos 324 y 325.)

Condiciones previas

547. 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 1996, párrafo 498; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 635 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 995.)

548. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 499 y 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 189.)

549. 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 1996, párrafo 500; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83, caso núm. 1898, párrafo 324; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 364; 324.º informe, casos núms. 2292 y 2101, párrafo 731 y 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212.)

550. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1274.)

551. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 501.)

552. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 502; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 996.)

553. 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 1996, párrafo 504; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365.)

554. 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 contemporización puede permitir a ambas partes entablar nuevas negociaciones y, eventualmente, llegar a un acuerdo sin tener que recurrir a la huelga.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 505.)

555. 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 1996*, párrafo 506.)

556. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 507.)

557. 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.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 508 y 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190.)

558. 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 1996*, párrafo 509.)

559. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 510; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190 y 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912.)

560. 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.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 511; 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 987.)

561. 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 pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 512.)

562. 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 1996, párrafo 513.)

563. 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 1996, párrafo 514.)

El recurso al arbitraje obligatorio

564. 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 1996, párrafos 515 y 553; 302.º informe, caso núm. 1845, párrafo 512; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 506; 314.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 75; 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 631; 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1376 y 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1275.)

565. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 518.)

566. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 519 y 863; 300.º informe, caso núm. 1839, párrafo 86 y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 348.)

567. 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 1996, párrafo 520.)

568. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 521.)

569. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 110.)

Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias

A. Crisis nacional aguda

(Véanse también párrafos 198, 606, 609, 620, 636 y 637)

570. 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 1996, párrafo 527; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 320; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 829, caso núm. 2251, párrafo 993; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1268.)

571. La responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas.

(Véase 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1377 y 338.º informe, caso núm. 2366, párrafo 1279.)

B. Función pública
(Véanse también párrafos 588, 589 y 590)

572. El reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 531 y 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413.)

573. 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 1996, párrafo 533; 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 345; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 203 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318.)

574. 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 1996, párrafo 534; 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413; 338.º informe, caso núm. 2363, párrafo 731 y caso núm. 2364, párrafo 975.)

575. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 535.)

576. 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 1996, párrafos 526 y 536 y, por ejemplo 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 309.º informe, caso núm. 1913, párrafo 305; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 210; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 405; 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 266; 329.º informe, caso núm. 2157, párrafo 191; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749, 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 993; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466, 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 759 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1268.)

577. 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 (véase 259.º informe del Comité, caso núm. 1465 (Colombia), párrafo 677).

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 532 y 338.º informe, caso núm. 2348, párrafo 997.)

578. Los funcionarios de la administración pública y del 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 1996, párrafo 537 y 538 y 336.º informes, caso núm. 2383, párrafo 763.)

579. 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.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413.)

580. 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 1996, párrafo 539.)

C. Servicios esenciales

(Véase también párrafo 576)

581. 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 1996, párrafo 540; 320.º informe, caso núm. 1989, párrafo 324; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 883; 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 766; 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446 y caso núm. 2329, párrafo 1275.)

582. 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 1996, párrafo 541; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382.)

583. 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 1996, párrafo 542; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 32; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645.)

584. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 543.)

585. Pueden ser considerados como servicios esenciales:

- el sector hospitalario (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 300 informe, caso núm. 1818, párrafo 366; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 477; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517, caso núm. 2077, párrafo 551; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292 y 338.º informe, caso núm. 2399, párrafo 1171);
- los servicios de electricidad (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365, 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 165 y caso núm. 1944, párrafo 458);
- los servicios de abastecimiento de agua (véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 544 y 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 267);
- los servicios telefónicos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 314.º informe, casos núms. 1984 y 1955, párrafo 72 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318);
- la policía y las fuerzas armadas (véase 307º informe, caso núm. 1898, párrafo 323);
- los servicios de bomberos (véanse 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 145 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 336);
- los servicios penitenciarios públicos o privados (véase 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 767);
- el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (324.º informe, caso núm. 2037, párrafo 102);
- el control del tráfico aéreo (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544 y 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191).

586. 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 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191.)

587. No constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término:

- la radio-televisión (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332 y caso núm. 1884, párrafo 688);
- los sectores del petróleo (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y caso núm. 2249, párrafo 1478);
- los puertos (carga y descarga) (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340)
- los bancos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62 y 309.º informe, caso núm. 1937, párrafo 450);
- los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los grandes almacenes y los parques de atracciones (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- la metalurgia y el conjunto del sector minero (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los transportes, en general (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 203, caso núm. 1695, párrafo 248; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 191; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 56);
- los pilotos de líneas aéreas (véase 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737.)
- la generación, transporte y distribución de combustibles (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325.)
- los servicios ferroviarios (véase 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221)
- los transportes metropolitanos (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los servicios de correos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545, 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 321; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318.
- el servicio de recolección de basuras (véanse 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382);
- las empresas frigoríficas (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los servicios de hotelería (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545); 324.º informe, caso núm. 1890, párrafo 58; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356 y 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540);
- la construcción (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446);
- la fabricación de automóviles (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183);
- la Casa de la Moneda (véanse *Recopilación* 1996, párrafo 545 y 306 informe, caso núm. 1865, párrafo 332);
- la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);

- el sector de la educación (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 172, caso núm. 1943, párrafo 226; 311.º informe, caso núm. 1950, párrafo 457; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 405; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 302, caso núm. 2148, párrafo 800; 329.º informe, caso núm. 2157, párrafo 191 y 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 297);
- empresas de embotellamiento de agua mineral (véase 328.º informe, caso núm. 2082, párrafo 475.)

588. 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.

(Véase 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 227.)

589. 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.

(Véase 277.º informe, caso núm. 1528, párrafo 288 y 311.º informe, caso núm. 1950, párrafo 458.)

590. Las posibles consecuencias a largo plazo de las huelgas en el sector de la enseñanza no justifican su prohibición.

(Véase 262.º informe, caso núm. 1448, párrafo 117 y 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 303.)

591. Se consideró que el servicio de recolección de basuras puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en este servicio dura más de un cierto periodo o adquiere tal dimensión que puede correr peligro la salud o la vida de la población.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

592. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 230.)

593. En los servicios esenciales algunas categorías de empleados, por ejemplo obreros y los jardineros no deberían verse privados del derecho de huelga.

(Véase 333.º informe, caso núm. 2277, párrafo 274 y 338.º informe, caso núm. 2403, párrafo 601)

594. La exclusión de los asalariados del sector privado del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 476.)

D. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales

595. 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 1996, párrafo 546 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 367; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 429; 310.º informe, caso núm. 1943, párrafo 227; 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 166; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 518; 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 192; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292; 333.º^{ef} informe, caso núm. 2277, párrafo 274; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 649 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1269.)

596. 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 1996, párrafo 547 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 367; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 429; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 478; 310.º informe, caso núm. 1943, párrafo 227; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 518; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292; 333.º^{ef} informe, caso núm. 2277, párrafo 274; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 649 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1269.)

597. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 548.)

598. 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 1996, párrafo 549; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182, caso núm. 1943, párrafo 240; 318.º informe, caso núm. 1943, párrafo 117; 324.º informe, caso núm. 1943, párrafo 26; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 306; 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 406; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 829; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 507 y 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 773.)

599. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 550 y 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 406.)

600. 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 1996, párrafo 551; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 428; 308.º informe, caso núm. 1902, párrafo 703 y 309.º informe, caso núm. 1913, párrafo 306.)

601. 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 1996, párrafo 552.)

602. 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 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182.)

603. 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 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182.)

**Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo
para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones
(servicio mínimo de seguridad)**

(Véase también párrafo 607)

604. Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 554 y 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 496.)

605. 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 1996, párrafo 555).

**Situaciones y condiciones en que podría imponerse
un servicio mínimo de funcionamiento**

606. 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 1996, párrafo 556; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324; 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 990; 336.º informe, caso núm. 2300, párrafo 383; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 975.)

607. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 324 y 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 346.)

608. Deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

609. 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 1996, párrafo 557; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324; 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1478 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 975.)

610. 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 1996, párrafo 558; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 57 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

611. 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 1996, párrafo 559; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

612. 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 garan-

tizar 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 1996, párrafo 560; 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 325; 302.º informe, caso núm. 1856, párrafo 436; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 231, caso núm. 2044, párrafo 453; 324.º informe, caso núm. 2078, párrafo 617; 325.º informe, caso núm. 2018, párrafo 88 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 381.)

613. 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 1996, párrafo 561; 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 325; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 453 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

614. 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 1996, párrafo 562; 302.º informe, caso núm. 1856, párrafo 437 y 304.º informe, caso núm. 1866, párrafo 114.)

Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento

615. 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 1996, párrafo 563; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749 y 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282.)

616. 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 1996, párrafo 564; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 231 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340.)

617. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780.)

618. 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 1996, párrafo 565 y 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780.)

619. Es legítimo el establecimiento de un servicio mínimo en caso de huelga en el sector del transporte ferroviario.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 567.)

620. 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 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221.)

621. 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 1996, párrafo 566; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 453; 324.º informe, caso núm. 2078, párrafo 616; 325.º informe, caso núm. 2018, párrafo 88 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749.)

622. En los servicios de correos puede preverse el mantenimiento de un servicio mínimo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 568; 304.º informe, caso núm. 1866, párrafo 113 y 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324.)

623. Es admisible la imposición de servicios mínimos, como en el sector de la recolección de basuras.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

624. 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.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 149 y 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630.)

625. En casos de larga duración en el sector de la educación pueden establecerse servicios mínimos en consulta plena con los interlocutores sociales.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 297.)

626. 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 331.º informe, caso núm. 2209, párrafo 734.)

Incumplimiento de los servicios mínimos

627. 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 1996, párrafo 569.)

La declaración de ilegalidad de la huelga

628. 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 1996, párrafo 522 y, por ejemplo 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280; 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 102; 311.^{er} informe, caso núm. 1954, párrafo 405; 314.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 72; 320.º informe, caso núm. 2007, párrafo 282; 326.º informe, caso núm. 2111, párrafo 474; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 736; 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 599; 333.^{er} informe, caso núm. 2281, párrafo 634 y 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 631.)

629. 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 1996, párrafo 523; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 143; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83 y 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 210.)

630. 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 1996, párrafo 524.)

631. 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 1996, párrafo 525.)

Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización

632. 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 1996, párrafo 570; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 217; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 307.º informe, casos núms. 1899, párrafo 81; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 406; 327.º informe, caso núm. 2141, párrafo 474; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 736; 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 322; 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 998 y 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 826.)

633. 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 1996, párrafo 571; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 183 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 998.)

634. Cuando la suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía pueda provocar una situación que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, podría ser legítimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación. En cambio, exigir que se reanude el trabajo en los casos no comprendidos bajo esta condición es contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 572; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 452; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 883 y 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 634.)

635. 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 1996, párrafo 573; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 575; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 452 y 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 831.)

636. 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 creare una situación de crisis aguda.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafos 528 y 574; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340; 324.º informe, caso núm. 2077, párrafo 551 y 328.º informe, caso núm. 2082, párrafo 475.)

637. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 530 y 575; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 56; 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 826 y 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1478.)

638. La movilización de los ferroviarios, 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 576.)

639. 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 1996, párrafo 577.)

Injerencia de las autoridades durante la huelga

640. 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 1996, párrafo 578.)

641. 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 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 765.)

Intervención de la policía durante la huelga

642. 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 1996, párrafo 579.)

643. El recurso a la policía para romper una huelga constituye una violación de los derechos sindicales.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 361.)

644. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 580 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 456; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 492; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 361; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1773, párrafo 446, caso núm. 1914, párrafo 669; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 407; 324.º informe, caso núm. 1865, párrafo 412; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 888 y 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 211.)

645. 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 1996, párrafo 581; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 211 y 324.º informe, caso núm. 2093, párrafo 437.)

646. 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.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1891, párrafo 571.)

647. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 582; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 524; 324.º informe, caso núm. 2093, párrafo 437; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 314; 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 901; 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 175 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 976.)

Piquetes de huelga

648. Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 583.)

649. La prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 584.)

650. 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 1996, párrafo 585 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 232.)

651. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 586 y, por ejemplo 299.º informe, casos núms. 1640 y 1646, párrafo 152, caso núm. 1687, párrafo 456; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 282; 305.º informe, caso núm. 1879, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 337; 307.º informe, caso núm. 1863, párrafo 344; 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 496; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 33; 316.º informe, caso núm. 2000, párrafo 638 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 232.)

652. 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.

(Véase 300.º informe, casos núms. 1811 y 1816, párrafo 307.)

653. 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 1996, párrafo 587.)

Deducción de salario

654. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 588; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 363 y 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83.)

655. 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 1996, párrafos 589 y 595.)

656. 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 318.º informe, caso núm. 1931, párrafo 366.)

657. 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 318.º informe, caso núm. 1931, párrafo 369.)

Sanciones

A. En caso de huelga legítima (Véanse también párrafos 57, 77, 269 y 853)

658. La imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 207.)

659. El cierre de locales sindicales a raíz de una huelga legítima vulnera los principios de la libertad sindical.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 215.)

660. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 590 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 211; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 310.º informe, caso núm. 1932, párrafo 515; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 211; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 218; 321.º informe, caso núm. 2056, párrafo 137; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 326.º informe, caso núm. 2091, párrafo 154; 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105 y 333.º informe, caso núm. 2164, párrafo 608.)

661. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 591; 306.º informe, caso núm. 1904, párrafo 596; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356; 333.º informe, caso núm. 2164, párrafo 608; 334.º informe, caso núm. 2267, párrafo 658, caso núm. 2211, párrafo 678 y 338.º informe, caso núm. 2046, párrafo 104.)

662. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 592; 306.º informe, caso núm. 1904, párrafo 596; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 218; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356 y 334.º informe, caso núm. 2267, párrafo 658.)

663. El respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despidan o denieguen 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 593; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 144; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 132 y 327.º informe, caso núm. 2141, párrafo 324.)

664. 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 instiga 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 1996, párrafo 594.)

665. 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 1996, párrafo 596.)

666. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 597; 311.^{er} informe, caso núm. 1954, párrafo 406; 329.^o informe, caso núm. 2195, párrafo 738 y 333.^{er} informe, caso núm. 2281, párrafo 633.)

B. En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga

667. Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 598; 320.^o informe, caso núm. 2007, párrafo 281; 332.^o informe, caso núm. 2187, párrafo 719 y 338.^o informe, caso núm. 2363, párrafo 734.)

668. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 599 y, por ejemplo 303.^{er} informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 304.^o informe, caso núm. 1851, párrafo 281; 310.^o informe, caso núm. 1930, párrafo 354; 311.^{er} informe, caso núm. 1950, párrafo 460; 320.^o informe, caso núm. 2048, párrafo 718; 329.^o informe, caso núm. 2195, párrafo 738; 331.^{er} informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105; 332.^o informe, caso núm. 2252, párrafo 887 y 336.^{er} informe, caso núm. 2153, párrafo 174 y 338.^o informe, caso núm. 2363, párrafo 734.)

669. 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 1996, párrafo 600.)

670. Las multas que equivalen a un monto máximo de 500 ó 1.000 salarios mínimos por día de huelga abusiva son susceptibles de tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas, 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 306.º informe, caso núm. 1889, párrafo 175.)

C. En caso de huelgas pacíficas

(Véase también párrafo 77)

671. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 601; 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 493; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 378; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 716 y 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111.)

672. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 602; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 493; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 378; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686; 308.º informe, caso núm. 1773, párrafo 446; 320.º informe, caso núm. 2007, párrafo 283; 332.º informe, caso núm. 2234, párrafo 782 y caso núm. 2252, párrafo 886.)

673. El ejercicio pacífico (huelga y manifestación) de los derechos sindicales por los trabajadores no debería llevar a detenciones y a relegaciones.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 603.)

D. Sanciones en masa

674. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 604; 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 414; 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 445 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 977.)

Discriminación en favor de los no huelguistas

675. En relación con medidas acordadas por el Ministerio de Educación 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 1996, párrafo 605 y 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 446.)

Cierre de empresas en caso de huelga

676. 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 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 497.)

Principios generales

677. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 31 y 673 y 338.º informe, caso núm. 2006, párrafo 266.)

678. 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 1996, párrafo 677.)

Disolución voluntaria

679. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 660.)

Disolución por número insuficiente de afiliados

(Véase también párrafo 289)

680. La disposición de una ley según la cual un sindicato deba ser disuelto cuando sus efectivos descieran 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 1996, párrafo 661.)

681. 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 1996, párrafo 662.)

682. 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 1996, párrafo 663.)

Disolución y suspensión por vía administrativa

(Véase también párrafo 199)

683. 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 1996, párrafo 664; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 209; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 214; 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 166; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110; 329.º informe, caso núm. 2181, párrafo 760 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 979.)

684. La disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio núm. 87.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 665; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 214; 305.º informe, caso núm. 1893, párrafo 459 y 324.º informe, caso núm. 1880, párrafo 857.)

Cancelación del registro o anulación de la personalidad jurídica

685. 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 1996, párrafo 669; 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 348; 320.º informe, caso núm. 1953, párrafo 120; 323.º informe, caso núm. 2075, párrafo 518; 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 759; 329.º informe, caso núm. 2181, párrafo 760 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 979.)

686. 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 300.º informe, caso núm. 1821, párrafo 153.)

687. La cancelación del registro de un sindicato sólo debería ser posible por vía judicial.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 670; 310.º informe, caso núm. 1888, párrafo 382; 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 348 y 324.º informe, caso núm. 1880, párrafo 857.)

688. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 671 y 329.º informe, caso núm. 2181, párrafo 760.)

689. Una legislación por la que el ministro 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 1996, párrafo 672 y 329.º informe, caso núm. 2181, párrafo 760.)

Disolución en el marco de funciones legislativas

690. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 675 y 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 209.)

691. 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 1996, párrafo 676.)

Motivos de disolución

692. Privar a docenas de miles de 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 1996, párrafo 667; 310.º informe, caso núm. 1888, párrafo 382; 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 347; 323.º informe, caso núm. 2006, párrafo 427)

693. 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 318.º informe, caso núm. 2006, párrafo 347 y 323.º informe, caso núm. 2006, párrafo 427.)

694. En un caso en que la personalidad gremial fue retirada a una organización sindical, particularmente 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 668.)

695. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 25 y 674; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 466 y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 485.)

696. 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 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 166.)

697. 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 326.º informe, caso núm. 2090, párrafo 242.)

698. 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 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1371.)

Intervención de las autoridades judiciales

(Véase también párrafo 464)

699. 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 1996, párrafo 666; 315.º informe, caso núm. 1935, párrafo 22; 337.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110 y 329.º informe, caso núm. 2181, párrafo 760.)

700. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 678.)

701. 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 1996, párrafo 679 y 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 212.)

702. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 680.)

703. 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 1996, párrafo 681 y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 690.)

704. 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 1996, párrafo 682; 323.º informe, caso núm. 2075, párrafo 518 y 327.º informe, caso núm. 2075, párrafo 518 y 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 110.)

705. 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 1996, párrafo 683 y 310.º informe, caso núm. 1908, párrafo 22.)

Destino de los bienes de organizaciones disueltas

A. Principios generales

706. El Comité se inspiró en 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 1996, párrafo 684; 308.º informe, caso núm. 1869, párrafo 497; 309.º informe, caso núm. 1938, párrafo 181 y 325.º informe, caso núm. 1888, párrafo 339.)

707. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 685.)

B. Situaciones de transición hacia el pluralismo sindical

(Véase también párrafo 1088)

708. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 687.)

709. 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 1996, párrafo 688.)

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

710. 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 1996, párrafo 606; 327.º informe, caso núm. 2153, párrafo 155; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295; 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 942; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 378; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 592 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 170.)

711. Una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas y sin ninguna autorización previa. Las federaciones y confederaciones mismas decidirán si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 607; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 295; 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 378; 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 171.)

712. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 609 y 332.º informe, caso núm. 2225, párrafo 380.)

713. 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 1996, párrafo 610; 330.º informe, caso núm. 2119, párrafo 942 y 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 592.)

714. 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, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio núm. 87.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 611 y 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 945.)

715. 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 1996, párrafo 612.)

716. 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 1996, párrafo 613.)

717. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 615 y 313.º informe, caso núm. 1967, párrafo 148.)

718. 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 1996, párrafo 616.)

719. Toda restricción, directa o indirecta, al derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o a ramas de actividad diferentes, sobre una base regional, no sería conforme a los principios de libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 617.)

720. 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 1996, párrafos 618.)

721. Los derechos preferenciales concedidos a los sindicatos más representativos no deberían comprender el derecho exclusivo de constituir federaciones y adherirse a las mismas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 619 y 327.º informe, caso núm. 2153, párrafo 155.)

Afiliación a federaciones y confederaciones

722. 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 a que se refiere el párrafo anterior.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 608 y 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 521.)

723. En un caso en que el gobierno había impuesto a una confederación la afiliación de cinco 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 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 521.)

724. 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 1996, párrafo 614.)

725. 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 313.º informe, caso núm. 1967, párrafo 147.)

726. 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 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 170.)

727. 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 1996, párrafo 620.)

728. 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.

(Véase 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 70.)

729. Corresponde a los estatutos de las federaciones de un sector de actividad determinar el número y naturaleza de las organizaciones que la conforman.

(Véase 320.º informe, caso núm. 1953, párrafo 120.)

Derechos de las federaciones y confederaciones

(Véanse también párrafos 386, 387, 473, 483, 525, 561 y 562)

730. 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 1996, párrafo 621; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 209.)

731. Corresponde a los estatutos sindicales determinar las condiciones de elección de los dirigentes sindicales de las confederaciones.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2007, párrafo 284.)

Afiliación a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores

A. Principios generales

732. 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 1996*, párrafo 622.)

733. 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 1996*, párrafo 623.)

734. El artículo 5 del Convenio 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 1996*, párrafo 624.)

735. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 625.)

736. 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 1996*, párrafo 626.)

B. Intervención de las autoridades públicas
(Véase también párrafo 362)

737. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 627 y 315.º informe, caso núm. 1935, párrafo 24.)

738. 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 1996, párrafo 628.)

C. Consecuencias de la afiliación internacional
(Véase también párrafos 121, 152, 153, 171 y 766)

739. 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 1996, párrafo 629; 300.º informe, caso núm. 1831, párrafo 397 y 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368.)

740. 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 *Recopilación* de 1996, párrafo 630.)

741. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 631 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 236.)

742. 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 1996, párrafo 632; 305.º informe, caso núm. 1834, párrafo 380; 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 168.)

743. Los sindicatos no deberían tener que obtener una autorización previa para poder beneficiarse de una asistencia financiera internacional en materia de actividades sindicales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 633; 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 168 y 337.º informe, caso núm. 2327, párrafo 205.)

744. 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.

(Véase 305.º informe, caso núm. 1834, párrafo 380 y 321.º informe, caso núm. 2031, párrafo 172.)

745. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 634 y 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 324.)

746. 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 1996, párrafo 635; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 325; y 325.º informe, caso núm. 2108, párrafo 365.)

747. 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.

(Véase 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1667.)

748. 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 1996, párrafo 636.)

749. 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 (véase 222.º informe, caso núm. 1114 (Nicaragua), párrafo 71); asimismo la libre circulación de tales representantes debe ser garantizada por las autoridades.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 637 y 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 253.)

750. 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 1996, párrafo 638; 307.º informe, caso núm. 1865, párrafo 234; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 611 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1667.)

751. Se desprende del principio antes mencionado, que 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 1996, párrafo 639; 306.º informe, caso núm. 1885, párrafo 137 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1667.)

752. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 640 y 307.º informe, caso núm. 1865, párrafo 234.)

753. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 641.)

754. Las formalidades exigidas a sindicalistas para salir del país a fin de participar en reuniones internacionales tienen que fundarse en criterios objetivos y exentas 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 1996, párrafo 642.)

755. 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 1996*, párrafo 643.)

756. 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 1996*, párrafo 644.)

757. 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 1996*, párrafo 646.)

758. Por lo que concierne a la prohibición impuesta a representantes de organizaciones profesionales internacionales de hacer uso de la palabra en reuniones sindicales, el Comité ha destacado la importancia que concede a que se garantice debidamente el derecho de reunión sindical, así como el derecho de las organizaciones sindicales nacionales a mantener relaciones con organizaciones profesionales internacionales.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 647.)

759. 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 1996*, párrafo 648.)

Participación en reuniones de la OIT

760. 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 1996*, párrafo 649.)

761. 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.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 650.)

762. 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 1996*, párrafo 651.)

763. 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 1996*, párrafo 652.)

764. 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 1996*, párrafo 653.)

765. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 654.)

766. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 655.)

767. 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 1996, párrafo 657.)

768. 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 1996, párrafo 658.)

Principios generales

769. La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos.

(Véase 331.^{er} informe, caso núm. 2169, párrafo 639.)

770. 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 1996, párrafos 690 y 748 y, por ejemplo 300.^o informe, caso núm. 1823, párrafo 440; 304.^o informe, caso núm. 1819, párrafo 155; 306.^o informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 310.^o informe, caso núm. 1930, párrafo 364; 320.^o informe, caso núm. 1963, párrafo 226; 325.^o informe, caso núm. 2068, párrafo 316; 327.^o informe, caso núm. 2098, párrafo 757; 331.^{er} informe, caso núm. 2187, párrafo 441; 336.^o informe, caso núm. 2380, párrafo 794 y 338.^o informe, caso núm. 2200, párrafo 325.)

771. 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 1996, párrafo 696 y 748, por ejemplo 305.^o informe, caso núm. 1874, párrafo 270; 309.^o informe, caso núm. 1925, párrafo 116; 316.^o informe, caso núm. 1972, párrafo 708; 320.^o informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 321.^{er} informe, caso núm. 2055, párrafo 355; 327.^o informe, caso núm. 2125, párrafo 778; 330.^o informe, caso núm. 2203, párrafo 808; 331.^{er} informe, caso núm. 2097, párrafo 277; 333.^{er} informe, caso núm. 2229, párrafo 108 y 334.^o informe, caso núm. 2239, párrafo 394.)

772. 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.

(Véase 299.^o informe, caso núm. 1808, párrafo 377.)

773. 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 1996, párrafo 700; 304.º informe, caso núm. 1853, párrafo 299; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 556; 336.º informe, caso núm. 2316, párrafo 55 y 337.º informe, caso núm. 2291, párrafo 136.)

774. 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 306.º informe, caso núm. 1867, párrafos 63 y 64.)

Trabajadores amparados por la protección

775. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 691; 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 757.)

776. 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 1996, párrafos 693 y 701; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 194; 333.º informe, caso núm. 2291, párrafo 917; 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 506 y 337.º informe, caso núm. 2241, párrafo 914.)

777. 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 1996, párrafo 714.)

778. 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 1996, párrafo 918.)

Formas de discriminación

A. Principios generales

(Véanse también párrafos 338, 352, 353, 524 y 660)

779. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 692.)

780. 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 1996, párrafo 694; 304.º informe, caso núm. 1787, párrafo 174; 329.º informe, caso núm. 2172, párrafo 351, caso núm. 2068, párrafo 436 y 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 379.)

781. 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 1996, párrafo 695 y, por ejemplo 306.º informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 311.º informe, caso núm. 1942, párrafo 266; 320.º informe, caso núm. 1998, párrafo 254; 323.º informe, caso núm. 1874, párrafo 60; 325.º informe, caso núm. 2087, párrafo 573; 326.º informe, caso núm. 2103, párrafo 295; 328.º informe, caso núm. 2068, párrafo 208; 330.º informe, caso núm. 2200, párrafo 1101 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210.)

B. Discriminación durante la contratación

782. 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 1996, párrafos 173 y 710; 306.º informe, caso núm. 1862, párrafo 105; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372 y 335.º informe, caso núm. 2270, párrafo 1394.)

783. 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 1996, párrafo 713.)

784. 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».

(Véase 338.º informe, caso núm. 2158, párrafo 186.)

C. Discriminación durante el empleo

(Véanse también párrafos 675, 1054 y 1958)

785. 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.

(Véase 327.º informe, caso núm. 2147, párrafo 866.)

786. Los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1826, párrafo 411.)

787. 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.

(Véase 307.º informe, caso núm. 1886, párrafo 466.)

788. 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 1996, párrafo 715 y 313.º informe, caso núm. 1987, párrafo 115.)

D. Despidos discriminatorios

(Véanse también párrafos 268, 269, 408, 661 a 664, 666, 674 y 682.)

789. 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 1996, párrafo 702 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1780, párrafo 142; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 703; 310.º informe, caso núm. 1888, párrafo 389; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 555; 321.º informe, caso núm. 1979, párrafo 391; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 316; 328.º informe, caso núm. 2161, párrafo 674; 333.º informe, caso núm. 2087, párrafo 1010; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 535 y 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1359.)

790. La subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 705.)

791. 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 1996, párrafo 707 y, por ejemplo 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 134; 310.º informe, caso núm. 1773, párrafo 459; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 211; 318.º informe, caso núm. 2004, párrafo 400; 321.º informe, caso núm. 1978, párrafo 35; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 394; 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 351; 335.º informe, caso núm. 2265, párrafo 1351; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 535 y 337.º informe, caso núm. 2262, párrafo 262.)

792. 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 1996, párrafo 708 y 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 725.)

793. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 716.)

794. 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 siete miembros del comité de empresa.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 717 y 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 353.)

795. No se deberían autorizar los actos de discriminación antisindical bajo pretexto de despidos por razones económicas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 718; 304.º informe, caso núm. 1853, párrafo 299; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 725 y 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1371.)

796. Los programas de reducción de personal no deben utilizarse para llevar a cabo actos de discriminación antisindical.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1796, párrafo 458 y 305.º informe, caso núm. 1855, párrafo 431.)

797. La reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones.

(Véase 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 226.)

798. 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 cuando 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 *Recopilación* 1996, párrafo 723.)

Dirigentes y delegados sindicales

A. Principios generales

799. Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación anti-sindical 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 1996, párrafo 724 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 306.º informe, caso núm. 1796, párrafo 506; 311.º informe, caso núm. 1944, párrafo 543; 320.º informe, caso núm. 1995, párrafo 371; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 394; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210; 335.º informe, caso núm. 2226, párrafo 756; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 538; 337.º informe, caso núm. 2262, párrafo 260 y 338.º informe, caso núm. 2402, párrafo 467.)

800. 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 1996, párrafo 732; 324.º informe, caso núm. 2091, párrafo 893; 335.º informe, caso núm. 2276, párrafo 409 y 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1191.)

801. 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 1996, párrafo 725; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 706 y 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 963.)

802. Una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 733.)

B. Listas negras

803. 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 1996, párrafos 709, 711 y 734; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 217; 335.º informe, caso núm. 2270, párrafo 1394 y caso núm. 2274, párrafo 1125.)

C. Despido de dirigentes sindicales

(Véanse también párrafos 830 y 865)

804. 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 periodo determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 727; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 129; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 706 y 334.º informe, caso núm. 2046, párrafo 350.)

805. 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 1996, párrafo 728 y 336.º informe, caso núm. 2328, párrafo 885.)

806. 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 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 176.)

807. En un caso 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 1996, párrafo 706 y 318.º informe, caso núm. 2004, párrafo 400.)

808. 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 1996, párrafo 720 y 330.º informe, caso núm. 2158, párrafo 848.)

809. 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 1996, párrafo 729.)

810. 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 1996, párrafo 730 y 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 371.)

811. 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 1996, párrafo 731; 320.º informe, caso núm. 2014, párrafo 815 y 324.º informe, caso núm. 2091, párrafo 892.)

812. En un caso relativo a un gran número de despidos de dirigentes sindicales y de otros sindicalistas, el Comité estimó que sería particularmente apropiado que el gobierno efectuase una investigación a fin de establecer las verdaderas razones de tales medidas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 735.)

Necesidad de una protección rápida y eficaz

813. 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 1996, párrafo 697; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 209; 329.º informe, caso núm. 2172, párrafo 351, caso núm. 2068, párrafo 436; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210 y 335.º informe, caso núm. 2265, párrafo 1347.)

814. 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 1996, párrafo 698 y 329.º informe, caso núm. 2154, párrafo 813.)

815. 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 1996, párrafo 699.)

816. 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 1996, párrafo 737; 307.º informe, caso núm. 1877, párrafo 403 y 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 950.)

817. El gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación anti-sindical y que debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no sólo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 738 y, por ejemplo 307.º informe, caso núm. 1877, párrafo 403; 310.º informe, caso núm. 1880, párrafo 539; 321.º informe, caso núm. 1972, párrafo 77; 327.º informe, caso núm. 1995, párrafo 211; 330.º informe, caso núm. 2126, párrafo 152; 334.º informe, caso núm. 2126, párrafo 152; 334.º informe, caso núm. 2126, párrafo 73; 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 897; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 536; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1200 y 338.º informe, caso núm. 2402, párrafo 467.)

818. 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 1996, párrafos 739, 740 y 742 y por ejemplo 320.º informe, caso núm. 2034, párrafo 745; 324.º informe, caso núm. 2035, párrafo 574; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 331.º informe, caso núm. 2215, párrafo 178; 332.º informe, caso núm. 2227, párrafo 608; 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 350; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 210, caso núm. 2215, párrafo 236; 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 967; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1200 y 338.º informe, caso núm. 2186, párrafo 53.)

819. 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 1996, párrafo 740; 310.º informe, caso núm. 1867, párrafo 88; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 556; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 333.º informe, caso núm. 2184, párrafo 354 y 335.º informe, caso núm. 2265, párrafo 1348.)

820. 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 1996, párrafo 741 y, por ejemplo 310.º informe, caso núm. 1880, párrafo 530; 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 757; 328.º informe, caso núm. 2158, párrafo 319; 329.º informe, caso núm. 2172, párrafo 351, caso núm. 2176, párrafo 565; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 372; 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 633; 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 967 y 338.º informe, caso núm. 2378, párrafo 1145.)

821. Cuanto más se demora en completar un procedimiento, 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.

(Véase 329.º informe, caso núm. 2176, párrafo 565.)

822. 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 1996, párrafos 743 y 745; 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 455; 307.º informe, caso núm. 1877, párrafo 401; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 211; 330.º informe, caso núm. 2203, párrafo 808; 335.º informe, caso núm. 2236, párrafo 967, caso núm. 2265, párrafo 1351.)

823. 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 1996, párrafo 744.)

824. 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 1996, párrafo 746; 329.º informe, caso núm. 2154, párrafo 815 y 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 374.)

825. Un sistema de protección contra actos de discriminación antisindical que incluye multas severas en caso de despidos antisindicales, intimación administrativa al reintegro y posibilidad de clausura de la empresa no es contrario al Convenio núm. 98.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 747.)

826. 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 1996, párrafo 749 y, por ejemplo 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 415; 309.º informe, caso núm. 1945, párrafo 66; 320.º informe, caso núm. 1937, párrafo 95; 329.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 396; 331.º informe, caso núm. 1955, párrafo 18; 333.º informe, caso núm. 2291, párrafo 915; 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 897; 336.º informe, caso núm. 2203, párrafo 428; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1194 y 338.º informe, caso núm. 1890, párrafo 179.)

827. En relación con un caso 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.

(Véase 323.º informe, caso núm. 2059, párrafo 476.)

828. 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 1996, párrafo 750; 330.º informe, caso núm. 2158, párrafo 853; 331.º informe, caso núm. 2187, párrafo 443; 332.º informe, caso núm. 2262, párrafo 397 y 334.º informe, caso núm. 2126, párrafo 73.)

829. 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 1996, párrafo 751.)

830. 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 1996, párrafo 736.)

831. 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 1996, párrafo 752 y 335.º informe, caso núm. 2265, párrafo 1348.)

832. En casos de reducción del personal, el Comité recordó el principio contenido en la Recomendación núm. 143 sobre la protección y facilidades que deberían otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 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» (artículo 6, 2, f)).

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 960; 302.º informe, caso núm. 1838, párrafo 121; 311.º informe, caso núm. 1865, párrafo 334; 313.º informe, caso núm. 1987, párrafo 115; 328.º informe, caso núm. 2165, párrafo 246; 330.º informe, caso núm. 2142, párrafo 58, caso núm. 2151, párrafo 536; 337.º informe, caso núm. 2356, párrafo 700; 338.º informe, caso núm. 2226, párrafo 132.)

833. En un caso en que el gobierno situaba el despido de nueve dirigentes sindicales en el marco de programas de reestructuración del Estado, 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 1996, párrafo 961; 305.º informe, caso núm. 1875, párrafo 180; 313.º informe, caso núm. 1987, párrafo 115; 322.º informe, caso núm. 1962, párrafo 66; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 334; 328.º informe, caso núm. 2068, párrafo 207; 331.º informe, caso núm. 2226, párrafo 302 y 337.º informe, caso núm. 2356, párrafo 700.)

834. 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 1996, párrafo 753 y 336.º informe, caso núm. 2316, párrafo 55.)

835. 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 1996, párrafo 754 y, por ejemplo 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 476; 309.º informe, caso núm. 1852, párrafo 335; 310.º informe, caso núm. 1880, párrafo 539; 318.º informe, caso núm. 1987, párrafo 56; 320.º informe, caso núm. 1989, párrafo 327; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 364; 331.º informe, caso núm. 2068, párrafo 265; 334.º informe, caso núm. 2200, párrafo 757; 337.º informe, caso núm. 2371, párrafo 238 y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 492.)

836. 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 332.º informe, caso núm. 2227, párrafos 609 y 610.)

Reintegro de sindicalistas en sus puestos de trabajo

(Véase también párrafo 682)

837. 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 1996, párrafo 755; 306.º informe, caso núm. 1867, párrafo 67; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 555; 327.º informe, caso núm. 2046, párrafo 433 y 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 374.)

838. 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.

(Véase 332.º informe, caso núm. 2201, párrafo 548.)

839. 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 1996, párrafo 756; 320.º informe, caso núm. 1995, párrafo 372 y 323.º informe, caso núm. 2034, párrafo 403.)

840. 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.

(Véanse, por ejemplo 318.º informe, caso núm. 1974, párrafo 306, caso núm. 2004, párrafo 401; 319.º informe, caso núm. 1962, párrafo 152; 320.º informe, caso núm. 1989, párrafo 325; 323.º informe, caso núm. 2034, párrafo 406; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 212; 326.º informe, caso núm. 2103, párrafo 296; 327.º informe, caso núm. 2125, párrafo 778 y 328.º informe, caso núm. 2068, párrafo 206.)

841. 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.

(Véase 319.º informe, caso núm. 1962, párrafos 152 y 153)

842. 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.

(Véanse 324.º informe, caso núm. 1889, párrafo 853; 328.º informe, caso núm. 2158, párrafo 320; 329.º informe, caso núm. 2188, párrafo 214; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 374, caso núm. 2208, párrafo 600, caso núm. 2192, párrafo 1072; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 724; 333.º informe, caso núm. 2286, párrafo 874 y 335.º informe, caso núm. 2283, párrafo 225.)

843. 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.

(Véase 335.º informe, caso núm. 2274, párrafo 1118.)

844. 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 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 537; 338.º informe, caso núm. 2404, párrafo 1053 y caso núm. 2248, párrafo 1200.)

845. 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 disuasiva suficiente contra tales despidos que constituyen actos de discriminación antisindical.

(Véanse 336.º informe, caso núm. 2380, párrafo 795; 337.º informe, caso núm. 2371, párrafo 239, caso núm. 2262, párrafo 260, caso núm. 2268, párrafos 1104, 1107 y 1109; 338.º informe, caso núm. 2228, párrafo 195 y caso núm. 2399, párrafo 1172.)

846. En algunos caso, 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, por ejemplo, 327.º informe, caso núm. 2098, párrafo 757, caso núm. 2126, párrafo 845; 329.º informe, caso núm. 2098, párrafo 125; 330.º informe, caso núm. 2103, párrafo 766; 331.º informe, caso núm. 2169, párrafo 639; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 725; 333.º informe, caso núm. 2286, párrafo 876; 334.º informe, caso núm. 2239, párrafo 394; 337.º informe, caso núm. 2371, párrafo 239; 338.º informe, caso núm. 2096, párrafo 274 y caso núm. 2303, párrafo 334.)

847. Cuando el despido constituya un acto de discriminación antisindical y el puesto que ocupaba el trabajador haya desaparecido, debe reintegrárselo a un puesto de trabajo similar.

(Véase 329.º informe, caso núm. 2150, párrafo 314.)

848. 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.

(Véase 329.º informe, caso núm. 2097, párrafo 470.)

849. No deberían exigirse declaraciones de lealtad u otros compromisos de igual naturaleza para obtener la reintegración en el empleo.

(Véase 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 237.)

850. En un caso de huelga de controladotes 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 309.º informe, caso núm. 1913, párrafo 305.)

851. En el caso de un dirigente sindical despedido por presunción de robo, en cuya causa recibió un sobreseimiento provisional, el Comité estimó que debería ser reintegrado en su puesto de trabajo sin pérdida de salarios y autorizado a realizar sus actividades sindicales.

(Véase 333.º informe, caso núm. 2299, párrafo 560.)

852. 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 1996, párrafos 302, 703 y 757; 304.º informe, caso núm. 1787, párrafo 174; 328.º informe, caso núm. 2160, párrafo 658; 335.º informe, caso núm. 2283, párrafo 225, caso núm. 2265, párrafo 1351; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 535, caso núm. 2380, párrafo 794 y 337.º informe, caso núm. 2262, párrafo 260.)

853. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 722 y 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 633.)

Discriminación en perjuicio de empleadores

854. 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 1996, párrafo 758.)

Principios generales

855. 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 1996, párrafo 759; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 321; 329.º informe, caso núm. 2198, párrafo 683; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 379; 331.º informe, caso núm. 2185, párrafo 676; 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 506; 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1355 y 338.º informe, caso núm. 2374, párrafo 509.)

856. 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 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 215.)

857. 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 311.º informe, caso núm. 1966, párrafo 360.)

858. 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 1996, párrafo 760; 324.º informe, caso núm. 2090, párrafo 209; 330.º informe, caso núm. 2090, párrafo 232; caso núm. 2203, párrafo 810 y 337.º informe, caso núm. 2388, párrafo 1354.)

859. 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 1996, párrafos 761; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 641; 328.º informe, caso núm. 2124, párrafo 460; 329.º informe, caso núm. 2198, párrafo 685, caso núm. 2184, párrafo 828; 330.º informe, caso núm. 2118, párrafo 116 y 331.º informe, caso núm. 2132, párrafo 589.)

860. 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 1996, párrafo 762 y 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 358.)

861. 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 1996, párrafo 763 y 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 358.)

862. 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 del artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 764; 330.º informe, caso núm. 2203, párrafo 810 y 333.º informe, caso núm. 2186, párrafo 358.)

863. 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 1996, párrafo 766; 304.º informe, caso núm. 1852, párrafo 494; 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1188.)

864. 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 1996, párrafo 767.)

865. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 768 y 333.^{er} informe, caso núm. 2186, párrafo 357.)

866. 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 1996, párrafo 769.)

867. 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 1996, párrafo 770.)

868. 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 1996, párrafos 771 y 789; 329.^o informe, caso núm. 2198, párrafo 683; 331.^{er} informe, caso núm. 2217, párrafo 205; caso núm. 2185, párrafo 676 y 337.^o informe, caso núm. 2388, párrafo 1354.)

Asociaciones solidaristas o de otra índole

A. Definición

869. 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 1996, párrafo 772.)

870. 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 1996, párrafo 773.)

B. Garantías para evitar que realicen actividades sindicales

871. La reglamentación relativa a las «asociaciones solidaristas» debería respetar las actividades de los sindicatos garantizadas en el Convenio núm. 98.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 774.)

872. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 775 y 320.º informe, caso núm. 1984, párrafo 542.)

873. 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 1996, párrafo 776.)

874. 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 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (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 1996, párrafo 777.)

875. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 778 y 790.)

876. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 779 y 790.)

877. 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 1996, párrafo 780.)

878. 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 333.^{er} informe, caso núm. 2268, párrafo 742.)

879. 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 334.^o informe, caso núm. 2295, párrafo 596.)

Titularidad del derecho de negociación colectiva – Principios generales

880. 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 1996, párrafo 781 y, por ejemplo 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 322.º informe, caso núm. 2015, párrafo 102; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 382; 331.º informe, caso núm. 2228, párrafo 469; 332.º informe, caso núm. 2255, párrafo 945; 333.º informe, caso núm. 2172, párrafo 318; 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 211; 336.º informe, caso núm. 2336, párrafo 528; 337.º informe, caso núm. 2349, párrafo 404 y 338.º informe, caso núm. 2253, párrafo 82.)

881. 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 1996, párrafo 782; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 220; caso núm. 1942, párrafo 269; 321.º informe, caso núm. 2019, párrafo 412; 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 459.)

882. 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 1996, párrafo 799; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 186; 311.^{ef} informe, caso núm. 1951, párrafo 225 y 325.º informe, caso núm. 1951, párrafo 211.)

883. Las federaciones y confederaciones deberían poder concluir convenios colectivos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 783; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 320 y 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 910.)

884. El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 784; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 423; 329.º informe, caso núm. 2140, párrafo 296; caso núm. 2133, párrafo 546 y 333.^{ef} informe, caso núm. 2133, párrafo 60.)

Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva

(Véase también párrafo 577)

885. 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 1996, párrafo 792 y 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 211.)

886. 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 1996, párrafos 793 y 893 y, por ejemplo 308.º informe, caso núm. 1902, párrafo 702; 321.^{ef} informe, caso núm. 2019, párrafo 412; 325.º informe, caso núm. 2110, párrafo 265; 327.º informe, caso núm. 2138, párrafo 541; 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 414; 329.º informe, caso núm. 2114, párrafo 72; 334.º informe, caso núm. 2269, párrafo 792 y 338.º informe, caso núm. 2253, párrafo 84.)

887. 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 1996, párrafo 794; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 433; 329.º informe, caso núm. 2114, párrafo 72; casos núms. 2177 y 2183, párrafo 644; 334.º^{ef} informe, caso núm. 2222, párrafo 209 y 338.º informe, caso núm. 2253, párrafo 84.)

888. 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 1996, párrafo 916.)

889. 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 308.º informe, caso núm. 1919, párrafo 322.)

890. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 917.)

891. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 923.)

892. 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.

(Véase 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 644.)

893. 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 1996, párrafo 795; 327.º informe, caso núm. 2104, párrafo 520 y 334.º informe, caso núm. 2253, párrafo 312.)

894. Los empleados de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 796.)

895. El Comité recordó que el Convenio núm. 98 se aplica a los empleados de correos y telecomunicaciones.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 797.)

896. 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 1996, párrafo 798.)

897. 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 1996, párrafo 800.)

898. Ninguna disposición del Convenio núm. 98 autoriza la exclusión del personal temporero de su campo de aplicación.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 802; 324.º informe, caso núm. 2083, párrafo 254; 327.º informe, caso núm. 2138, párrafo 544 y 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1372.)

899. 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 1996, párrafo 803.)

900. 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 1996, párrafo 804; 302.º informe, caso núm. 1820, párrafo 109; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253; 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 414; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 645 y 334.º informe, caso núm. 2221, párrafo 212.)

901. 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.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1820, párrafo 109.)

902. 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 304.º informe, caso núm. 1827, párrafo 529.)

903. Las personas empleadas en los hospitales públicos deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 433.)

904. 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 1996, párrafo 805.)

905. El Convenios núm. 98 es de aplicación al personal de embajadas de contratación local.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2197, párrafo 130.)

906. Los trabajadores temporarios deberían poder negociar colectivamente.

(Véase 305.º informe, caso núm. 1829, párrafo 130.)

907. 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 esperó 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 1996, párrafo 912.)

908. 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 316.º informe, caso núm. 1975, párrafo 269 y 324.º informe, caso núm. 2022, párrafo 764.)

909. En relación con el principio que antecede, el Comité consideró que puesto que las personas en cuestión 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 316.º informe, caso núm. 1975, párrafo 270 y 324.º informe, caso núm. 2022, párrafo 764)

910. 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 pidió al Gobierno que estableciera procedimientos tripartitos a fin de prevenir los abusos.

(Véase 312.º informe, caso núm. 1958, párrafo 75.)

911. 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 305.º informe, caso núm. 1765, párrafo 100.)

Materias cubiertas por la negociación colectiva

(Véanse también párrafos 480 y 481)

912. 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.

(Véase 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 473.)

913. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 450.)

914. 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 1996, párrafo 806.)

915. 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 1996, párrafo 807.)

916. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 327 y 808; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 722.)

917. 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 1996, párrafo 809.)

918. 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, no está de conformidad con el artículo 4 del Convenio núm. 98.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 810.)

919. Una legislación que faculta al Ministerio del Trabajo para fijar las normas relativas a salarios, jornada de trabajo, descanso y 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 1996, párrafo 811.)

920. 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 1996, párrafo 812; 306.º informe, caso núm. 1859, párrafo 242; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 220; 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253 y 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 646.)

921. 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.

(Véanse 306.º informe, caso núm. 1859, párrafo 242 y 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 220.)

922. 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 1996, párrafo 813; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 175; 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 220 y 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 300.)

923. 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 325.º informe, caso núm. 1951, párrafo 206 y 327.º informe, caso núm. 2119, párrafo 253.)

924. 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 330.º informe, caso núm. 2171, párrafo 1058.)

El principio de la negociación libre y voluntaria

925. 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 1996, párrafo 844; 321.º informe, caso núm. 1975, párrafo 117; 327.º informe, caso núm. 2146, párrafo 896; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304; caso núm. 2171, párrafo 1048; 331.º informe, caso núm. 2132, párrafo 590; 332.º informe, caso núm. 2233, párrafo 639 y 337.º informe, caso núm. 2349, párrafo 404.)

926. 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 1996, párrafo 845; 337.º informe, caso núm. 2349, párrafo 404.)

927. 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 1996, párrafo 846; 311.º informe, caso núm. 1942, párrafo 269; 313.º informe, caso núm. 1959, párrafo 217; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 667; 328.º informe, caso núm. 2149, párrafo 579; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 880.)

928. 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

(Véase 328.º informe, caso núm. 2149, párrafo 581.)

929. 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 338.º informe, caso núm. 2253, párrafo 82.)

930. 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 318.º informe, caso núm. 1931, párrafo 369.)

931. 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 1996, párrafos 849 y 337.º informe, caso núm. 2331, párrafo 592.)

Mecanismos destinados a facilitar la negociación colectiva

932. 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 1996, párrafo 858; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 408; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 305 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 506.)

933. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 859 y 318.º informe, caso núm. 2012, párrafo 424.)

El principio de la negociación de buena fe

(Véase también párrafo 657)

934. 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 1996, párrafo 814 y, por ejemplo 307.º informe, caso núm. 1873, párrafo 98; 311.º informe, caso núm. 1944, párrafo 546; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 184; 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 485; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 380; 332.º informe, caso núm. 2263, párrafo 298; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 826; 335.º informe, caso núm. 2274, párrafo 1121; 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1258 y 338.º informe, caso núm. 2404, párrafo 1047.)

935. 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 1996, párrafo 815 y, por ejemplo 330.º informe, caso núm. 1806, párrafo 125; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 566; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 319; 324.º informe, casos núms. 2092 y 2101, párrafo 732; 325.º informe, caso núm. 2110, párrafo 265; 326.º informe, caso núm. 2122, párrafo 316; 329.º informe, caso núm. 2198, párrafo 679; 332.º informe, caso núm. 2263, párrafo 298; 333.^{er} informe, caso núm. 2288, párrafo 826 y 338.º informe, caso núm. 2404, párrafo 1047.)

936. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 107.)

937. 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 1996, párrafo 816; 330.º informe, caso núm. 1804, párrafo 322; 316.º informe, caso núm. 1970, párrafo 566; 318.º informe, caso núm. 2009, párrafo 295, caso núm. 1994, párrafo 455; 330.º informe, caso núm. 2186, párrafo 380; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 880 y 335.º informe, caso núm. 2311, párrafo 1148 y 338.º informe, caso núm. 2404, párrafo 1047.)

938. 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 1996, párrafo 817; 307.º informe, caso núm. 1873, párrafo 99; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 720; 324.º informe, caso núm. 2093, párrafo 436, caso núm. 2091, párrafo 890; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 326; 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 195; 328.º informe, caso núm. 2149, párrafo 580 y 337.º informe, caso núm. 2337, párrafo 443.)

939. Los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 818 y por ejemplo 311.^{er} informe, caso núm. 1944, párrafo 546; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 720; 323.^{er} informe, caso núm. 1960, párrafo 244; 324.º informe, caso núm. 1965, párrafo 801; 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 481; 327.º informe, caso núm. 2138, párrafo 540; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 745; 331.^{er} informe, caso núm. 2187, párrafo 437; 333.^{er} informe, caso núm. 2288, párrafo 826 y 337.º informe, caso núm. 2362, párrafo 760.)

940. 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 308.º informe, caso núm. 1919, párrafo 325; 323.º informe, caso núm. 1960, párrafo 244; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 329; 328.º informe, caso núm. 2165, párrafo 248 y 337.º informe, caso núm. 2362, párrafo 760.)

941. 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2171, párrafo 1048.)

942. 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 1996, párrafo 848; 330.º informe, caso núm. 2171, párrafo 1047; 332.º informe, caso núm. 2242, párrafo 824 y 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 278.)

943. 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.

(Véase 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 639.)

La negociación colectiva con representantes no sindicales

(Véanse también párrafos 868, 875 y 876)

944. 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 1996, párrafo 785; 299.º informe, caso núm. 1512, párrafo 424; 302.º informe, caso núm. 1781, párrafo 253; 308.º informe, caso núm. 1926, párrafo 628; 321.º informe, caso núm. 1926, párrafo 65; 327.º informe, caso núm. 2138, párrafo 545; 331.º informe, caso núm. 2243, párrafo 618; 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 909 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 977.)

945. 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 1996, párrafo 786; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 512; 322.º informe, caso núm. 2046, párrafo 138; 325.º informe, caso núm. 2107, párrafo 234; 334.º informe, caso núm. 2046, párrafo 345; 337.º informe, caso núm. 2362, párrafo 762 y 338.º informe, caso núm. 2386, párrafo 1249.)

946. 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 1996, párrafo 787; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 310.º informe, caso núm. 1887, párrafo 104; 325.º informe, caso núm. 2090, párrafo 162 y 332.º informe, caso núm. 2255, párrafo 944.)

947. 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 1996, párrafo 788.)

948. 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 1996, párrafo 791.)

El reconocimiento de las organizaciones más representativas

(Véanse también párrafos 356 y 358)

949. 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 1996, párrafo 819.)

950. 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 328.º informe, caso núm. 2136, párrafo 526 y 329.º informe, caso núm. 2136, párrafo 99.)

951. 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 1996, párrafo 820.)

952. 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 1996, párrafo 821; 305.º informe, caso núm. 1861, párrafo 251; 311.º informe, caso núm. 1942, párrafo 269; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 667; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 217; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 595, caso núm. 2291, párrafo 916 y 336.º informe, caso núm. 1996, párrafo 93.)

953. 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 1996, párrafo 822; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 373; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 595, caso núm. 2281, párrafo 635, caso núm. 2291, párrafo 916 y 338.º informe, caso núm. 2378, párrafo 1141.)

954. Los empleadores deberían reconocer a las organizaciones representativas de trabajadores en una industria determinada a los fines de la negociación colectiva.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 823; 333.º informe, caso núm. 1996, párrafo 98 y 336.º informe, caso núm. 1996, párrafo 93.)

955. 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.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2096, párrafo 273.)

Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar

956. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 854; 302.º informe, caso núm. 1845, párrafo 514 y 306.º informe, caso núm. 1996, párrafo 553.)

957. Para que un sindicato de rama de actividad pueda negociar un convenio colectivo de empresa debería bastar la prueba de que dicho sindicato cuenta con suficiente representatividad a nivel de empresa.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1845, párrafo 516.)

958. 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 305.º informe, caso núm. 1765, párrafo 99.)

959. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 824 y 835; 305.º informe, caso núm. 1861, párrafo 251; 309.º informe, caso núm. 1852, párrafo 337; 311.º informe, caso núm. 1873, párrafo 108; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 667; 332.º informe, caso núm. 2250, párrafo 281, caso núm. 2187, párrafo 726; 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 635; 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 504 y 338.º informe, caso núm. 2378, párrafo 1141.)

960. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 825 y 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 955.)

961. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 826 y 837; 323.^{er} informe, caso núm. 2006, párrafo 428 y 329.^o informe, caso núm. 2175, párrafo 697.)

962. 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 1996, párrafo 827; 307.^o informe, caso núm. 1890, párrafo 373 y 328.^o informe, caso núm. 2136, párrafo 525.)

963. 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 1996, párrafo 828.)

964. 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 324.^o informe, caso núm. 1980, párrafo 669.)

965. 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 324.^o informe, caso núm. 1980, párrafo 670.)

966. 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.

(Véase 324.^o informe, caso núm. 1980, párrafo 671.)

967. 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.

(Véase 324.º informe, caso núm. 1980, párrafo 672.)

968. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 832; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 662 y 338.º informe, caso núm. 2378, párrafo 1149.)

969. 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 1996, párrafo 834; 300.º informe, caso núm. 1741, párrafo 55; 302.º informe, caso núm. 1826, párrafo 407; 328.º informe, caso núm. 2136, párrafo 525 y 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 879.)

970. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 836; 329.º informe, caso núm. 2175, párrafo 696; y 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 955.)

971. 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 1996, párrafo 838 y 311.^{er} informe, caso núm. 1942, párrafo 269.)

972. 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 1996, párrafo 839.)

973. 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 1996, párrafo 843.)

Derechos de los sindicatos minoritarios

(Véanse también párrafos 326, 358 y 359)

974. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 829.)

975. 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 300.º informe, caso núm. 1741, párrafo 55.)

976. Cuando, en un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían concederse a los sindicatos de la unidad, por lo menos en nombre de sus propios afiliados.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 830.)

977. 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 1996, párrafo 833; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 321; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 663; 333.º informe, caso núm. 2301, párrafo 595; 337.º informe, caso núm. 2118, párrafo 85 y 338.º informe, caso núm. 2303, párrafo 337.)

978. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 831; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 663; 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1373 y 338.º informe, caso núm. 2386, párrafo 1248.)

979. 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 1996, párrafo 840.)

980. 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 1996, párrafo 841.)

Determinación de las organizaciones de empleadores habilitadas para negociar

981. Los empleadores deberían poder elegir la organización que consideren que mejor defiende sus intereses en el proceso de negociación colectiva.

(Véase 327.º informe, caso núm. 2146, párrafo 897.)

982. 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.

(Véanse 327.º informe, caso núm. 2146, párrafo 896 y 332.º informe, caso núm. 2233, párrafo 641.)

983. 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 327.º informe, caso núm. 2146, párrafo 897.)

Representación de las organizaciones en la negociación colectiva

984. 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.

(Véase 307.º informe, caso núm. 1910, párrafo 174.)

985. Las prescripciones demasiado estrictas en materias como los representantes 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 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 504.)

986. 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 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 331.)

987. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 850.)

Nivel de la negociación colectiva

(Véanse también párrafos 336 y 963)

988. 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 1996, párrafo 851; 302.º informe, caso núm. 1845, párrafo 514; 306.º informe, caso núm. 1906, párrafo 553; 308.º informe, caso núm. 1926, párrafo 629; 321.^{er} informe, caso núm. 1975, párrafo 117; 325.º informe, caso núm. 2099, párrafo 193; 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 448, caso núm. 2403, párrafo 600 y caso núm. 2375, párrafo 1226.)

989. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 852 y 321.^{er} informe, caso núm. 1975, párrafo 117.)

990. La legislación no debería obstaculizar la negociación colectiva a nivel de industria.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 853.)

991. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 855 y 338.º informe, caso núm. 2375, párrafo 1226.)

Restricciones al principio de la negociación libre y voluntaria

A. El arbitraje obligatorio (Véanse también párrafos 566 y 567)

992. 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 1996, párrafo 861 y 332.º informe, caso núm. 2261, párrafo 665 y 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 631.)

993. 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 1996, párrafos 518 y 862 y 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1276.)

994. 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 1996, párrafo 860, 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 408; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 305; 332.º informe, caso núm. 2261, párrafo 665 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 506.)

995. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 110.)

996. 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 1996, párrafo 864.)

997. 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 1996, párrafos 847 y 865.)

B. La intervención de las autoridades en la negociación colectiva

(Véanse también párrafos 919, 1086 y 1087)

a) Principios generales

998. 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 299.º informe, caso núm. 1800, párrafo 180, caso núm. 1733, párrafo 241, caso núm. 1802, párrafo 275 y 300.º informe, caso núm. 1806, párrafo 120.)

999. 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 1996, párrafo 884; 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 791 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1237.)

1000. En un caso en el que un gobierno había 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 885.)

b) Elaboración de convenios colectivos

1001. Los órganos del Estado no deberían intervenir para modificar el contenido de los convenios colectivos libremente concertados.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1733, párrafo 243.)

1002. 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 1996, párrafo 866.)

1003. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 109 y 330.º informe, caso núm. 2170, párrafo 888.)

1004. En relación con el principio antes expuesto, el Comité señaló, no obstante, 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2170, párrafo 888.)

1005. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 867.)

1006. 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 1996, párrafo 868.)

1007. 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) y en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «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 1996, párrafo 883 y 318.º informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)

1008. 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 1996, párrafo 876; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 84 y 323.º informe, caso núm. 2089, párrafo 491.)

1009. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 877; 299.º informe, caso núm. 1802, párrafo 279 y caso núm. 1807, párrafo 356.)

1010. 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 ambas partes.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 880 y 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 720.)

1011. 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.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1807, párrafo 356.)

c) Aprobación administrativa de convenios colectivos
libremente pactados y política económica nacional

1012. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2030, párrafo 596.)

1013. 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 1996*, párrafo 869.)

1014. 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 1996*, párrafo 870.)

1015. 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.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 871 y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 346.)

1016. 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 1996*, párrafo 872.)

1017. 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 1996, párrafo 873.)

1018. 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 1996, párrafo 874.)

- d) Intervenciones administrativas o legislativas que imponen la renegociación de convenios colectivos existentes

1019. 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 1996, párrafo 875; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304 y 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 283.)

1020. 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 1996, párrafo 878.)

1021. 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 1996, párrafo 879 y 307.º informe, caso núm. 1887, párrafo 67.)

1022. 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 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 746.)

e) Prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos

1023. 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 periodos. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 881.)

f) Restricciones impuestas por las autoridades a negociaciones futuras

(Véase también párrafo 918)

1024. 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 1996, párrafo 882; 299.º informe, caso núm. 1733, párrafo 242; 300.º informe, caso núm. 1806, párrafo 121; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 432; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 524; 330.º informe, caso núm. 2194, párrafo 789; 332.º informe, caso núm. 2132, párrafo 104 y 335.º informe, caso núm. 2293, párrafo 1235.)

1025. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 886.)

1026. La imposición de restricciones a la negociación colectiva durante un período de tres años constituye un plazo demasiado largo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 887 y 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 293.)

1027. 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 1996, párrafo 888.)

1028. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 889 y 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 479.)

1029. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 890 y 332.º informe, caso núm. 2250, párrafo 949.)

g) Restricciones relativas a las cláusulas de reajuste de los salarios al coste de la vida

1030. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 891.)

1031. 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 1996, párrafo 892.)

1032. 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

(Véase 310.º informe, caso núm. 1946, párrafo 268.)

h) Facultades presupuestarias y negociación colectiva

1033. 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 1996, párrafo 894 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 745.)

1034. 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 1996, párrafo 895 y 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 481.)

1035. 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.

(Véase 297.º informe, caso núm. 1758, párrafo 229 y 299.º informe, caso núm. 1800, párrafo 184.)

1036. 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 topes 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 topes.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 896 y 898; 318.º informe, caso núm. 1993, párrafo 590; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 325, caso núm. 2106, párrafo 486; 327.º informe, caso núm. 1865, párrafo 501 y 330.º informe, casos núms. 2166, 2173, 2180 y 2196, párrafo 290.)

1037. 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 1996, párrafos 897 y 898; 306.º informe, caso núm. 1878, párrafo 537; 318.º informe, caso núm. 1993, párrafo 590; 325.º informe, caso núm. 2106, párrafo 482; 327.º informe, caso núm. 1865, párrafo 501 y 330.º informe, casos núms. 2166, 2173, 2180 y 2196, párrafo 290.)

1038. 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 periodos 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 periodos 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 1996, párrafo 899 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1561, párrafo 38; 300.º informe, caso núm. 1806, párrafo 122; 306.º informe, caso núm. 1859, párrafo 238; 307.º informe, caso núm. 1873, párrafo 98; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 571; 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 168; 329.º informe, caso núm. 2123, párrafo 531; 330.º informe, casos núms. 2166, 2173, 2180 y 2196, párrafo 290; 333.º^{ef} informe, caso núm. 2288, párrafo 826 y 337.º informe, caso núm. 2356, párrafo 704.)

1039. 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

(Véanse 306.º informe, caso núm. 1878, párrafo 537 y 318.º informe, caso núm. 1993, párrafo 590.)

1040. 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 1996, párrafo 900; 331.º^{ef} informe, caso núm. 2187, párrafo 438 y 337.º informe, caso núm. 2349, párrafo 406.)

1041. 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 1996, párrafo 901.)

1042. 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 337.º informe, caso núm. 2331, párrafo 594 y caso núm. 2356, párrafo 704.)

1043. 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 337.º informe, caso núm. 2331, párrafo 594.)

i) Otras intervenciones de las autoridades

1044. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 902.)

1045. 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 convenidos entre organizaciones de trabajadores y empleadores sin la anuencia de ambas partes.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 903.)

Plazos para la negociación

1046. 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 1996*, párrafo 904.)

Duración de los convenios colectivos

1047. 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.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2047, párrafo 361.)

1048. 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.

(Véanse *Recopilación de 1996*, párrafo 905 y 320.º informe, caso núm. 2047, párrafo 361.)

1049. 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2229, párrafo 956.)

Extensión de convenios colectivos

1050. 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 1996, párrafo 906.)

1051. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 907.)

1052. 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).

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 908.)

1053. 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 1996, párrafo 909 y 307.º informe, caso núm. 1725, párrafo 29.)

Relaciones entre contratos individuales de trabajo y convenios colectivos

1054. 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 306.º informe, caso núm. 1845, párrafo 517.)

1055. Como los acuerdos individuales de trabajo a tiempo parcial ganarán ahora terreno a los convenios colectivos, el nuevo sistema no estimula ni fomenta 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.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2178, párrafo 582.)

1056. 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 1996, párrafo 910.)

1057. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 911 y 329.º informe, caso núm. 2172, párrafo 354.)

Incentivos a los trabajadores para que renuncien a la negociación colectiva

1058. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 913; 321.^{er} informe, caso núm. 2020, párrafo 50; 330.^o informe, caso núm. 2186, párrafo 382 y 333.^{er} informe, caso núm. 2281, párrafo 637.)

Cierre de la empresa y aplicación del convenio colectivo

1059. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 914.)

1060. 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 307.^o informe, caso núm. 1887, párrafo 67.)

Relaciones entre convenios de la OIT

1061. El Convenio núm. 151 (adoptado para completar el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 915.)

1062. El Comité admitió que el Convenio núm. 98 reconoce la especial índole de las funciones de los empleados públicos contratados por la administración del Estado y, en particular, la posibilidad de que sus condiciones de empleo se fijen por medios diferentes al proceso de libre negociación colectiva; asimismo, admitió que el Convenio núm. 151, cuyo objetivo era establecer una normativa más específica para la categoría de funcionarios públicos excluidos del ámbito del Convenio núm. 98, reconoce que determinadas categorías de tales funcionarios (incluidos aquellos cuyas obligaciones son de naturaleza 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 métodos de participación para la determinación de sus condiciones de empleo. No obstante, en opinión del Comité, no se puede considerar que la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de los Convenios núms. 98 y 151 afecte a desvirtúe en modo alguno el derecho esencial de sindicación de todos los trabajadores garantizado por el Convenio núm. 87. No existe nada en el Convenio núm. 98 ni en el Convenio núm. 151 que indique la intención de limitar el alcance del Convenio núm. 87. Por el contrario, a juzgar tanto por los términos de tales Convenios como por los trabajos preparatorios que llevaron a la adopción del Convenio núm. 98, se deduce que el objetivo es precisamente el contrario.

(Véase *Recopilación de 1996*, párrafo 920.)

1063. 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 1996*, párrafo 921.)

1064. 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 1996*, párrafo 922.)

Principios generales

(Véase también párrafo 1090.)

1065. 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 1996, párrafos 26 y 924 y 331.^{er} informe, caso núm. 2090, párrafo 165.)

1066. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 925; 306.^o informe, caso núm. 1882, párrafo 437; 329.^o informe, caso núm. 2090, párrafo 266.)

1067. 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 1996, párrafo 926; 299.^o informe, caso núm. 1808, párrafo 380; 320.^o informe, caso núm. 2032, párrafo 697; 330.^o informe, caso núm. 2229, párrafo 953; 332.^{er} informe, caso núm. 2221, párrafo 224 y 336.^o informe, caso núm. 2324, párrafo 283.)

1068. 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 1996, párrafo 928; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 703; 325.º informe, caso núm. 2110, párrafo 263 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1254.)

1069. 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 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1066.)

1070. 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.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1066.)

1071. 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.

(Véase 328.º informe, caso núm. 2167, párrafo 296.)

Consulta en la preparación y elaboración de la legislación

1072. 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 1996, párrafo 929; 316.º informe, caso núm. 1972, párrafo 703; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 308; 329.º informe, caso núm. 2123, párrafo 526 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 508.)

1073. 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 1996, párrafo 930; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 279; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 685; 309.º informe, casos núms. 1851 y 1922, párrafo 248; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 149; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 651; 335.º informe, caso núm. 2276, párrafo 410 y 336.º informe, caso núm. 2381, párrafo 574.)

1074. 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 1996, párrafo 927 y, por ejemplo 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 308, caso núm. 2132, párrafo 660; 330.º informe, caso núm. 2144, párrafo 717, caso núm. 2229, párrafo 938; 331.º informe, caso núm. 2187, párrafo 440; 332.º informe, caso núm. 2187, párrafo 721; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 508; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 283; 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1254 y 338.º informe, caso núm. 2281, párrafo 249.)

1075. 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 detalladas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 931; 302.º informe, caso núm. 1817, párrafo 318; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 149; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 410; 326.º informe, caso núm. 2095, párrafo 193; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 637; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 651; 330.º informe, caso núm. 2180, párrafo 302; 334.º informe, caso núm. 2269, párrafo 792 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 436.)

1076. 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 328.º informe, caso núm. 2167, párrafo 295; 330.º informe, caso núm. 2067, párrafo 175; 334.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1065 y 337.º informe, caso núm. 2254, párrafo 1592.)

1077. 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).

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 933 y 328.º informe, caso núm. 2167, párrafo 296.)

Consulta y flexibilidad laboral

1078. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 934 y 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 278.)

Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal

1079. 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 1996, párrafo 935 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1808, párrafo 374; 305.º informe, caso núm. 1875, párrafo 180; 314.º informe, caso núm. 1962, párrafo 91; 316.º informe, caso núm. 1996, párrafo 665; 321.º informe, caso núm. 2052, párrafo 250; 330.º informe, caso núm. 2151, párrafo 535; 333.º informe, caso núm. 2272, párrafo 539; 334.º informe, caso núm. 2297, párrafo 403; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 280 y 338.º informe, caso núm. 2384, párrafo 753.)

1080. 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 1996, párrafo 936; 331.^{er} informe, caso núm. 2169, párrafo 637 y 337.^o informe, caso núm. 2356, párrafo 702.)

1081. 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 1996, párrafo 937; 306.^o informe, caso núm. 1787, párrafo 289; 314.^o informe, caso núm. 1962, párrafo 91; 321.^{er} informe, caso núm. 2052, párrafo 250; 325.^o informe, caso núm. 2068, párrafo 333, caso núm. 2052, párrafo 412; 329.^o informe, caso núm. 2154, párrafo 813; 331.^{er} informe, caso núm. 2068, párrafo 263; 332.^o informe, caso núm. 2187, párrafo 728; 333.^{er} informe, caso núm. 2288, párrafo 828 y 334.^o informe, caso núm. 2310, párrafo 719.)

1082. 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 291.^{er} informe, casos núms. 1648 y 1650, párrafo 472 y 304.^o informe, caso núm. 1796, párrafo 458.)

1083. Cuando se lleven a cabo programas de retiros voluntarios, deberían consultarse a las organizaciones sindicales del sector.

(Véase 316.^o informe, caso núm. 1970, párrafo 562.)

1084. 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 1996, párrafo 939.)

1085. Si bien no corresponde al Comité pronunciarse sobre las medidas económicas que un gobierno, siguiendo en esto las recomendaciones expresadas del Fondo Monetario Internacional, puede juzgar útiles en una situación difícil para el país, el Comité considera, sin embargo, que al adoptar decisiones que acarreen 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 940.)

Consultas en materia de negociación

(Véanse también párrafos 999, 1016 y 1036)

1086. 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 1996, párrafos 856 y 941 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1802, párrafo 281; 300.º informe, caso núm. 1806, párrafo 126; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 183; 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 228; 318.º informe, caso núm. 1976, párrafo 613; 325.º informe, caso núm. 2110, párrafo 263; 329.º informe, casos núms. 2177 y 2183, párrafo 651; 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 299; 333.º informe, caso núm. 2277, párrafo 272 y 338.º informe, caso núm. 2403, párrafo 598.)

1087. 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, 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 949.)

Consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos

1088. 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 309.º informe, caso núm. 1939, párrafo 181.)

Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos

(Véase también párrafo 516)

1089. 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 1996, párrafo 942; 299.º informe, caso núm. 1753, párrafo 69; 302.º informe, caso núm. 1841, párrafo 77 y 305.º informe, caso núm. 1871, párrafo 79.)

1090. 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 1996, párrafo 943; 327.º informe, caso núm. 2132, párrafo 660; 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 444; 329.º informe, caso núm. 2090, párrafo 268 y 331.º informe, caso núm. 2132, párrafo 586.)

1091. 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 1996, párrafos 842 y 946; 305.º informe, caso núm. 1857, párrafo 447; 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 443 y 335.º informe, caso núm. 2317, párrafo 1083.)

1092. 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 302.º informe, caso núm. 1841, párrafo 77.)

1093. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 944; 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 444 y 330.º informe, caso núm. 2090, párrafo 230.)

1094. El Comité admitió, con ciertas condiciones, que el hecho de que una organización minoritaria no esté calificada según la ley para participar en órganos consultivos no es contrario a los principios de libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 945.)

1095. 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 1996, párrafo 947.)

1096. 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 1996, párrafo 948.)

1097. 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 328.º informe, caso núm. 2139, párrafo 444.)

Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores

Principios generales

1098. 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 1996, párrafo 950; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 474 y 337.º informe, caso núm. 2395, párrafo 1197.)

1099. 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 1996, párrafo 951 y 331.º informe, caso núm. 2243, párrafo 618.)

Cobro de cotizaciones

1100. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 436 y 953)

Comunicación con la dirección

1101. En un caso 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.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1852, párrafo 493.)

Acceso a los lugares de trabajo

1102. 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 1996, párrafo 957; 304.º informe, caso núm. 1852, párrafo 493; 333.º informe, caso núm. 2255, párrafo 131 y 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 505.)

1103. 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 1996, párrafo 954; 309.º informe, caso núm. 1852, párrafo 338; 327.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 358; 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 604; 332.º informe, caso núm. 2046, párrafo 446; 333.º informe, caso núm. 2255, párrafo 131; 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 505; 305.º informe, caso núm. 2317, párrafo 1087; 336.º informe, caso núm. 2316, párrafo 58 y caso núm. 2255, párrafo 112.)

1104. 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.

(Véase 318.º informe, caso núm. 2012, párrafo 426.)

1105. 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.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2316, párrafo 505.)

1106. 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.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 220.)

1107. 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 1996, párrafo 955.)

1108. 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 1996, párrafo 956.)

1109. 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.

(Véase 334.º informe, caso núm. 2222, párrafo 220.)

Tiempo libre otorgado a los representantes de los trabajadores

1110. Al examinar un alegato relativo a la negativa de conceder tiempo libre para participar en reuniones sindicales, 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, apartado 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 apartado 2) del mismo párrafo añade que, si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 952; 311.^{er} informe, caso núm. 1934, párrafo 130, caso núm. 1944, párrafo 542; 318.^o informe, caso núm. 2009, párrafo 296; 325.^o informe, caso núm. 2068, párrafo 312; 330.^o informe, caso núm. 2192, párrafo 1075 y 336.^o informe, caso núm. 2046, párrafo 322.)

1111. 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.

(Véase 335.^o informe, caso núm. 2306, párrafo 353.)

Facilidades en las plantaciones

1112. 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 1996, párrafo 958.)

(Véase también párrafo 431)

1113. Una situación que no implica un conflicto entre el gobierno y las organizaciones sindicales, sino que resulta de un conflicto en el seno del mismo movimiento sindical, incumbe únicamente a las partes interesadas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 962.)

1114. 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 1996, párrafo 963; 321.^{er} informe, caso núm. 2070, párrafo 372; 325.^o informe, caso núm. 1888, párrafo 397 y 338.^o informe, caso núm. 2382, párrafo 527.)

1115. 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.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 964 y 332.^o informe, caso núm. 2090, párrafo 346.)

1116. 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 1996, párrafo 965; 307.^o informe, caso núm. 1918, párrafo 249; 308.^o informe, caso núm. 1915, párrafo 271; 311.^{er} informe, caso núm. 1969, párrafo 144; 328.^o informe, caso núm. 2124, párrafo 458; 336.^o informe, caso núm. 2153, párrafo 165 y 338.^o informe, caso núm. 2382, párrafo 527.)

1117. 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 profesionales 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 1996, párrafo 966 y 335.º informe, caso núm. 2345, párrafo 207.)

1118. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 967.)

1119. 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 injerencia de los empleadores respecto de los trabajadores, con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 2 del Convenio núm. 98.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 765 y 968.)

1120. 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 1996, párrafo 969 y 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 145.)

1121. 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 1996, párrafo 970 y 335.º informe, caso núm. 2345, párrafo 207.)

1122. 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 1996, párrafo 971; 311.º informe, caso núm. 1969, párrafo 144 y 331.º informe, caso núm. 2217, párrafo 202.)

1123. 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 1996, párrafo 972 y 333.^{er} informe, caso núm. 2068, párrafo 485.)

1124. 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 1996, párrafo 973 y 300.^o informe, caso núm. 1821, párrafo 153.)

1125. 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.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 974.)

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

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.º informe, *ibid.*, vol. LII, 199, núm. 4, párrafos 7 a 20; el 127.º informe, *ibid.*, vol. LV, 1972, suplemento, párrafos 9 a 28; el 164.º informe, *ibid.*, vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28; el 193.º informe, *ibid.*, vol. LXII, 1979, núm. 1; 327.º informe, en *ibid.*, vol. LXXXV, 2002, párrafos 17 a 26.

procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas.

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.

Organos 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.

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.

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.

³ Véase *Recopilación 2006*, párrafo 1.

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 que 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.

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.

⁴ Véase *Recopilación 2006*, párrafo 6.

⁵ Véase *Recopilación 2006*, párrafo 9.

⁶ Véase 287.º informe, caso núm. 1627, párrafo 32.

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 distinciones 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.

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 organiza-

⁷ Véase *Recopilación 2006*, párrafo 10.

⁸ Véase 268.º informe, caso núm. 1500, párrafo 693.

ciones 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.

⁹ Véase 297.º informe, párrafo 13.

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.

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.

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

¹⁰ Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, párrafo 466.

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.

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

¹¹ Véase 274.º informe, casos núms. 1455, 1456, 1696 y 1515, párrafo 10.

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 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 proce-

¹² Véase 229.º informe, caso núm. 1097, párrafo 51.

dimiento 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

Caso núm.	País
1	Perú
2	Venezuela
3	República Dominicana
4	Egipto
5	India
6	Irán
7	Italia
8	Israel
9	Países Bajos
10	Chile
11	Brasil
12	Argentina
13	Bolivia
14	Checoslovaquia
15	Francia
16	Francia/Marruecos
17	Francia/Túnez
18	Grecia
19	Hungría
20	Líbano
21	Nueva Zelanda
22	Filipinas
23	Reino Unido/Sudán Angloegipcio
24	Reino Unido/Chipre
25	Reino Unido/Costa de Oro
26	Reino Unido/Granada
27	Reino Unido/Hong Kong
28	Reino Unido/Jamaica
29	Reino Unido/Kenya

Caso núm.	País
30	Reino Unido/Malasia
31	Reino Unido/Nigeria
32	Reino Unido/Uganda
33	Estados Unidos
34	Ceilán
35	Hungría
36	Arabia Saudita
37	Reino Unido/Honduras Británica
38	Reino Unido/Chipre
39	Bolivia y Perú
40	Francia/Túnez
41	Reino Unido/Guayana Británica
42	Estados Unidos/ Zona del Canal de Panamá
43	Chile
44	Colombia
45	Estados Unidos y Grecia
46	Estados Unidos
47	India
48	Japón
49	Pakistán
50	Turquía
51	Sarre
52	Trieste
53	España
54	Argentina
55	Grecia
56	Uruguay
57	Reino Unido/Guayana Británica

Caso núm.	País
58	Polonia
59	Reino Unido/Chipre
60	Japón
61	Francia/Túnez
62	Países Bajos
63	Unión Sudafricana
64	Italia
65	Cuba
66	Grecia
67	Egipto
68	Colombia
69	Francia
70	Estados Unidos y Grecia
71	Estados Unidos
72	Venezuela
73	Reino Unido/Honduras Británica
74	Birmania
75	Francia/Madagascar
76	Costa Rica
77	Francia/diversos
78	Suiza
79	Bélgica
80	República Federal de Alemania
81	Chile
82	Líbano
83	Brasil
84	México
85	Austria
86	Italia
87	India
88	Francia/Sudán
89	Estados Unidos
90	Francia
91	Reino Unido/Guayana Británica
92	Perú
93	Irán
94	Cuba
95	Estados Unidos
96	Reino Unido
97	India
98	Francia/Túnez

Caso núm.	País
99	Francia
100	El Salvador
101	Reino Unido/Guayana Británica
102	Unión Sudafricana
103	Reino Unido/Rhodesia del Sur
104	Irán
105	Grecia
106	Argentina
107	Birmania
108	Costa Rica
109	Guatemala
110	Pakistán
111	URSS
112	Grecia
113	Francia/Marruecos
114	Estados Unidos
115	Grecia
116	Irán
117	Argentina
118	Francia
119	Unión Sudafricana
120	Francia
121	Grecia
122	Venezuela
123	República Democrática Alemana
124	Colombia
125	Brasil
126	Costa Rica
127	Guatemala
128	Países Bajos
129	Perú
130	Suiza
131	Guatemala
132	Grecia
133	Países Bajos/Antillas Holandesas
134	Chile
135	Birmania
136	Reino Unido/Chipre
137	Brasil
138	Estados Unidos y Grecia
139	Austria

Caso núm.	País
140	Argentina
141	Chile
142	Honduras
143	España
144	Guatemala
145	Unión Sudafricana
146	Colombia
147	Unión Sudafricana
148	Polonia
149	India
150	Reino Unido/Jamaica
151	República Dominicana
152	Reino Unido/Rhodesia del Norte
153	Chile
154	Chile
155	URSS
156	Francia/Argelia
157	Grecia
158	Hungría
159	Cuba
160	Hungría
161	Francia/Camerún
162	Reino Unido
163	Birmania
164	Estados Unidos y Grecia
165	Argentina
166	Grecia
167	Jordania
168	Paraguay
169	Turquía
170	Francia/Madagascar
171	Canadá
172	Argentina
173	Estados Unidos y Grecia
174	Grecia
175	Yugoslavia
176	Grecia
177	Honduras
178	Reino Unido/Adén
179	Japón
180	Reino Unido/Singapur

Caso núm.	País
181	Ecuador
182	Reino Unido
183	Unión Sudafricana
184	Haití
185	Grecia
186	Bolivia
187	Reino Unido/Rhodesia del Norte
188	Dinamarca
189	Honduras
190	Argentina
191	Sudán
192	Argentina
193	Birmania
194	Reino Unido/Singapur
195	Francia
196	Grecia
197	Pakistán
198	Grecia
199	Argentina
200	Unión Sudafricana
201	Grecia
202	Tailandia
203	Hungría
204	India
205	Brasil
206	Uruguay
207	Grecia
208	Francia/Costa de Marfil
209	República Árabe Unida
210	Haití
211	Canadá
212	Estados Unidos
213	República Federal de Alemania
214	Guinea
215	Grecia
216	Argentina
217	Paraguay
218	Francia/Camerún
219	Irán
220	Argentina
221	Reino Unido/Adén

Caso núm.	País
222	Grecia
223	Marruecos
224	Grecia
225	México
226	Haití, Nicaragua y Paraguay
227	Chile
228	Grecia
229	Unión Sudafricana
230	Paraguay
231	Argentina
232	Marruecos
233	Francia/Congo
234	Grecia
235	Camerún
236	Irán
237	Marruecos
238	Grecia
239	Costa Rica
240	Grecia
241	Francia
242	Marruecos
243	Birmania
244	Bélgica
245	Grecia
246	Cuba
247	Grecia
248	Senegal
249	Grecia
250	Bélgica
251	Reino Unido/Rhodesia del Sur
252	Reino Unido/Gambia
253	Cuba
254	Congo (Leopoldville)
255	Marruecos
256	Grecia
257	Francia/Somalia Francesa
258	Argentina
259	Argentina
260	Irán
261	Unión Sudafricana
262	Camerún

Caso núm.	País
263	Grecia
264	Uruguay
265	Irán
266	Portugal
267	Argentina
268	Argentina
269	Birmania
270	Chile
271	Chile
272	República de Sudáfrica
273	Argentina
274	Libia
275	Reino Unido/Adén
276	Jordania
277	Senegal
278	República de Sudáfrica
279	Reino Unido
280	Francia
281	Bélgica
282	Bélgica/Burundi
283	Cuba
284	República de Sudáfrica
285	Perú
286	Portugal
287	India
288	República de Sudáfrica
289	Senegal
290	Congo (Leopoldville)
291	Reino Unido/Adén
292	Reino Unido
293	República Federal de Alemania
294	España
295	Grecia
296	Pakistán
297	URSS
298	Reino Unido/Rhodesia del Sur
299	Grecia
300	República de Sudáfrica
301	Liberia
302	Marruecos
303	Ghana

Caso núm.	País
304	España, Portugal, República de Sudáfrica, Irán y Grecia
305	Chile
306	República Arabe Siria
307	Somalia
308	Argentina
309	Grecia
310	Japón
311	República de Sudáfrica
312	República Dominicana
313	Dahomey
314	República de Sudáfrica
315	Reino Unido/Adén
316	Ecuador
317	Noruega
318	Marruecos
319	El Salvador
320	Pakistán
321	República de Sudáfrica
322	Sierra Leona
323	Perú
324	Italia
325	Reino Unido/Singapur
326	Alto Volta
327	Congo (Leopoldville)
328	Finlandia
329	Cuba
330	Irán
331	Perú
332	Brasil
333	Grecia
334	Argentina
335	Perú
336	Dahomey
337	Francia/Somalia Francesa
338	Camerún
339	Marruecos
340	República de Sudáfrica
341	Grecia
342	Irán
343	Ceilán

Caso núm.	País
344	Malí
345	Reino Unido/Swazilandia
346	Argentina
347	Venezuela
348	Honduras
349	Panamá
350	República Dominicana
351	España
352	Guatemala
353	Grecia
354	Chile
355	Jamaica
356	España
357	Congo (Leopoldville)
358	México
359	Marruecos
360	República Dominicana
361	Marruecos
362	Marruecos
363	Colombia
364	Ecuador
365	Congo (Leopoldville)
366	Reino Unido/Guayana Británica
367	Congo (Leopoldville)
368	Austria
369	Argentina
370	Portugal
371	República Federal de Alemania
372	Congo (Leopoldville)
373	Haití
374	Costa Rica
375	Chipre
376	Bélgica
377	Congo (Leopoldville)
378	Honduras
379	Costa Rica
380	Reino Unido/Rhodesia del Sur
381	Honduras
382	Grecia
383	España
384	Ecuador

Caso núm.	País
385	Brasil
386	India
387	Viet Nam
388	Costa Rica
389	Camerún
390	Venezuela
391	Ecuador
392	Congo (Leopoldville)
393	República Arabe Siria
394	México
395	Colombia
396	Guatemala
397	España
398	Japón
399	Argentina
400	España
401	Burundi
402	Congo (Leopoldville)
403	Alto Volta
404	República de Sudáfrica
405	Perú
406	Reino Unido/Guayana Británica
407	Pakistán
408	Honduras
409	Bolivia
410	Paraguay
411	República Dominicana
412	Países Bajos/Antillas Holandesas
413	Grecia
414	Reino Unido/Rhodesia del Sur
415	Reino Unido/San Vicente
416	Pakistán
417	Viet Nam
418	Camerún
419	Congo (Brazzaville)
420	India
421	Reino Unido/Adén
422	Ecuador
423	Honduras
424	India
425	Cuba

Caso núm.	País
426	Grecia
427	Congo (Leopoldville)
428	República Dominicana
429	España
430	Estados Unidos/Puerto Rico
431	Malta
432	Portugal
433	Ecuador
434	Colombia
435	Bahrein
436	India
437	Congo (Leopoldville)
438	Grecia
439	Paraguay
440	Estados Unidos/ Zona del Canal de Panamá
441	Paraguay
442	Guatemala
443	Bolivia
444	Costa Rica
445	Marruecos
446	Panamá
447	República Dominicana
448	Uganda
449	Reino Unido/ San Cristóbal-Nieves-Anguila
450	El Salvador
451	Bolivia
452	Colombia
453	Grecia
454	Honduras
455	Irlanda
456	Bolivia
457	México
458	Cuba
459	Uruguay
460	México
461	España
462	Venezuela
463	Congo (Leopoldville)
464	Grecia

Caso núm.	País
465	Reino Unido/Adén
466	Panamá
467	República Dominicana
468	Congo (Leopoldville)
469	Cuba
470	Grecia
471	Italia
472	República de Sudáfrica
473	Ecuador
474	Ecuador
475	Chile
476	Perú
477	Ecuador
478	Reino Unido/Adén
479	Nicaragua
480	Túnez
481	Grecia
482	Chipre
483	Viet Nam
484	India
485	Venezuela
486	Marruecos
487	España
488	Bélgica
489	Grecia
490	Colombia
491	Ceilán
492	México
493	India
494	Sudán
495	Francia/Nueva Caledonia
496	Honduras
497	España
498	Grecia
499	Francia/Somalia Francesa
500	Congo (Kinshasa)
501	Indonesia
502	Jordania
503	Argentina
504	España
505	Marruecos

Caso núm.	País
506	Liberia
507	España
508	Grecia
509	España
510	Paraguay
511	Nicaragua
512	Chipre
513	Marruecos
514	Colombia
515	Francia/Somalia Francesa
516	Perú
517	Grecia
518	Colombia
519	Grecia
520	España
521	Reino Unido/San Vicente
522	República Dominicana
523	Canadá
524	Marruecos
525	Reino Unido/Bermuda
526	Bolivia
527	Colombia
528	Marruecos
529	Perú
530	Uruguay
531	Panamá
532	Perú
533	India
534	Colombia
535	Venezuela
536	Gabón
537	Indonesia
538	India
539	El Salvador
540	España
541	Argentina
542	Dahomey
543	Turquía
544	República Dominicana
545	Viet Nam
546	Colombia

Caso núm.	País
547	Perú
548	Haití
549	Chile
550	Guatemala
551	Cuba
552	Argentina
553	Argentina
554	Brasil
555	Libia
556	Marruecos
557	República Dominicana
558	Brasil
559	Trinidad y Tabago
560	Marruecos
561	Uruguay
562	República Dominicana
563	Costa Rica
564	Nicaragua
565	Francia
566	República Dominicana
567	Israel
568	Marruecos
569	Chad
570	Nicaragua
571	Bolivia
572	Panamá
573	Bolivia
574	Argentina
575	India
576	Argentina
577	Marruecos
578	Ghana
579	Guatemala
580	Estados Unidos
581	Panamá
582	Brasil
583	Argentina
584	Nicaragua
585	Pakistán
586	Panamá
587	Costa Rica

Caso núm.	País
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/Antillas Holandesas
600	Yemen
601	Colombia
602	Guyana
603	México
604	Uruguay
605	Jamaica
606	Paraguay
607	Uruguay
608	India
609	Guatemala, Argentina y Uruguay
610	Panamá
611	Costa Rica
612	España
613	Isla Mauricio
614	Perú
615	República Dominicana
616	Brasil
617	Venezuela
618	Malasia
619	Honduras
620	Panamá
621	Suecia
622	España
623	Brasil
624	Reino Unido/Honduras Británica
625	Venezuela
626	Guatemala
627	Estados Unidos
628	Venezuela

Caso núm.	País
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/Honduras Británica
643	Colombia
644	Malí
645	Ecuador
646	Costa Rica
647	Portugal
648	Reino Unido/San Vicente
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
667	España
668	Jordania
669	Argentina

Caso núm.	País
670	Chipre
671	Bolivia
672	República Dominicana
673	Madagascar
674	Indonesia
675	Colombia
676	Nicaragua
677	Sudán
678	España
679	España
680	Reino Unido
681	República Centroafricana
682	Costa Rica
683	Ecuador
684	España
685	Bolivia
686	Japón
687	Colombia
688	Chile
689	Isla Mauricio
690	Reino Unido/Honduras Británica
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
708	Bulgaria
709	Isla Mauricio
710	Argentina

Caso núm.	País
711	Marruecos
712	Guatemala
713	Perú
714	Ecuador
715	Nicaragua
716	Reino Unido/San Vicente
717	Costa Rica
718	República Dominicana
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
751	República de Viet Nam

Caso núm.	País
752	El Salvador
753	Japón
754	Jamaica
755	Japón
756	India
757	Australia
758	Costa Rica
759	Reino Unido/Honduras Británica
760	España
761	Isla Mauricio
762	Perú
763	Uruguay
764	Colombia
765	Chile
766	Yemen
767	República de Sudáfrica
768	República Dominicana
769	Nicaragua
770	Grecia
771	Uruguay
772	Israel
773	México
774	República Centroafricana
775	Uganda
776	Jamaica
777	India
778	Francia
779	Argentina
780	España
781	Bolivia
782	Liberia
783	Costa Rica
784	Grecia
785	Colombia
786	Uruguay
787	Brasil
788	Perú
789	Guatemala
790	Jamaica
791	Israel
792	Japón

Caso núm.	País
793	India
794	Grecia
795	Liberia
796	Bahamas
797	Jordania
798	Chipre
799	Turquía
800	Brasil
801	Uruguay
802	República Dominicana
803	España
804	Pakistán
805	Malta
806	Bolivia
807	Estados Unidos/Puerto Rico
808	Costa de Marfil
809	Argentina
810	Francia/Guyana
811	Jordania
812	España
813	Colombia
814	Bolivia
815	Etiopía
816	Bangladesh
817	Francia/ Territorio de los Afars e Issas
818	Canadá
819	República Dominicana
820	Honduras
821	Costa Rica
822	República Dominicana
823	Chile
824	Dahomey
825	Nicaragua
826	costa Rica
827	México
828	India
829	Italia
830	Brasil
831	México
832	India

Caso núm.	País
833	India
834	Grecia
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	República Dominicana
848	España
849	Nicaragua
850	Colombia
851	Grecia
852	República de Sudáfrica
853	Chad
854	Paraguay
855	Honduras
856	Guatemala
857	Reino Unido/Antigua
858	Ecuador
859	Costa Rica
860	Reino Unido/San Vicente
861	Bangladesh
862	India
863	Turquía
864	España
865	Ecuador
866	Francia
867	Reino Unido/Belice
868	Perú
869	India
870	Perú
871	Colombia
872	Grecia
873	El Salvador

Caso núm.	País
874	España
875	Costa Rica
876	Grecia
877	Grecia
878	Nigeria
879	Malasia
880	Madagascar
881	India
882	Reino Unido/San Vicente
883	Reino Unido/Belice
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/Puerto Rico
899	Túnez
900	España
901	Nicaragua
902	Australia
903	Canadá
904	El Salvador
905	URSS
906	Perú
907	Colombia
908	Marruecos
909	Polonia
910	Grecia
911	Malasia
912	Perú
913	Sri Lanka
914	Nicaragua

Caso núm.	País
915	España
916	Perú
917	Costa Rica
918	Bélgica
919	Colombia
920	Reino Unido/Antigua
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 Zelanda
937	España
938	Honduras
939	Grecia
940	Sudán
941	Guyana
942	India
943	República Dominicana
944	Egipto
945	Argentina
946	Paraguay
947	Grecia
948	Colombia
949	Malta
950	República Dominicana
951	Perú
952	España
953	El Salvador
954	Guatemala
955	Bangladesh

Caso núm.	País
956	Nueva Zelanda
957	Guatemala
958	Brasil
959	Honduras
960	Perú
961	Grecia
962	Turquía
963	Granada
964	Canadá
965	Malasia
966	Portugal
967	Perú
968	Grecia
969	Perú
970	Grecia
971	República Dominicana
972	Perú
973	El Salvador
974	Perú
975	Guatemala
976	Grecia
977	Colombia
978	Guatemala
979	España
980	Costa Rica
981	Bélgica
982	Costa Rica
983	Bolivia
984	Kenya
985	Turquía
986	República Dominicana
987	El Salvador
988	Sri Lanka
989	Grecia
990	Sri Lanka
991	Costa Rica
992	Marruecos
993	Marruecos
994	Colombia
995	India
996	Grecia

Caso núm.	País
997	Turquía
998	Grecia
999	Turquía
1000	El Salvador
1001	España
1002	Brasil
1003	Sri Lanka
1004	Haití
1005	Reino Unido/Hong Kong
1006	Grecia
1007	Nicaragua
1008	Grecia
1009	Colombia
1010	España
1011	Senegal
1012	Ecuador
1013	Alto Volta
1014	República Dominicana
1015	Tailandia
1016	El Salvador
1017	Marruecos
1018	Marruecos
1019	Grecia
1020	Malí
1021	Grecia
1022	Malasia
1023	Colombia
1024	India
1025	Haití
1026	Guatemala
1027	Paraguay
1028	Chile
1029	Turquía
1030	Francia/Guyana y Martinica
1031	Nicaragua
1032	Ecuador
1033	Jamaica
1034	Brasil
1035	India
1036	Colombia
1037	Sudán

Caso núm.	País
1038	Reino Unido
1039	España
1040	República Centroafricana
1041	Brasil
1042	Portugal
1043	Bahrein
1044	República Dominicana
1045	Portugal
1046	Chile
1047	Nicaragua
1048	Pakistán
1049	Perú
1050	India
1051	Chile
1052	Panamá
1053	República Dominicana
1054	Marruecos
1055	Canadá
1056	Honduras
1057	Grecia
1058	Grecia
1059	República Dominicana
1060	Argentina
1061	España
1062	Grecia
1063	Costa Rica
1064	Uruguay
1065	Colombia
1066	Rumania
1067	Argentina
1068	Grecia
1069	India
1070	Canadá (Nueva Escocia)
1071	Canadá (Ontario)
1072	Colombia
1073	Colombia
1074	Estados Unidos
1075	Pakistán
1076	Bolivia
1077	Marruecos
1078	España

Caso núm.	País
1079	Colombia
1080	Zambia
1081	Perú
1082	Grecia
1083	Colombia
1084	Nicaragua
1085	Colombia
1086	Grecia
1087	Portugal
1088	Mauritania
1089	Alto Volta
1090	España
1091	India
1092	Uruguay
1093	Bolivia
1094	Chile
1095	Chile
1096	Chile
1097	Polonia
1098	Uruguay
1099	Noruega
1100	India
1101	Colombia
1102	Panamá
1103	Nicaragua
1104	Bolivia
1105	Colombia
1106	República Dominicana
1107	India
1108	Costa Rica
1109	Chile
1110	Tailandia
1111	India
1112	Bolivia
1113	India
1114	Nicaragua
1115	Marruecos
1116	Marruecos
1117	Chile
1118	República Dominicana
1119	Argentina

Caso núm.	País
1120	España
1121	Sierra Leona
1122	Costa Rica
1123	Nicaragua
1124	Bolivia
1125	Argentina
1126	Chile
1127	Colombia
1128	Bolivia
1129	Nicaragua
1130	Estados Unidos
1131	Alto Volta
1132	Uruguay
1133	Nicaragua
1134	Chipre
1135	Ghana
1136	Chile
1137	Chile
1138	Perú
1139	Jordania
1140	Colombia
1141	Venezuela
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

Caso núm.	País
1161	Bolivia
1162	Chile
1163	Chipre
1164	Malta
1165	Japón
1166	Honduras
1167	Grecia
1168	El Salvador
1169	Nicaragua
1170	Chile
1171	Canadá (Quebec)
1172	Canadá (Ontario)
1173	Canadá (Colombia Británica)
1174	Portugal
1175	Pakistán
1176	Guatemala
1177	República Dominicana
1178	Israel
1179	República Dominicana
1180	Australia
1181	Perú
1182	Bélgica
1183	Chile
1184	Chile
1185	Nicaragua
1186	Chile
1187	República Islámica del Irán
1188	República Dominicana
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

Caso núm.	País
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
1217	Chile
1218	Costa Rica
1219	Liberia
1220	Argentina
1221	República Dominicana
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 (Colombia Británica)
1236	Uruguay
1237	Brasil
1238	Grecia
1239	Colombia
1240	Colombia
1241	Australia (Territorio del Norte)
1242	Costa Rica

Caso núm.	País
1243	Granada
1244	España
1245	Chipre
1246	Bangladesh
1247	Canadá (Alberta)
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
1260	Canadá (Terranova)
1261	Reino Unido
1262	Guatemala
1263	Japón
1264	Barbados
1265	Estados Unidos
1266	Alto Volta
1267	Papua Nueva Guinea
1268	Honduras
1269	El Salvador
1270	Brasil
1271	Honduras
1272	Chile
1273	El Salvador
1274	Uruguay
1275	Paraguay
1276	Chile
1277	República Dominicana
1278	Chile
1279	Portugal
1280	Chile
1281	El Salvador
1282	Marruecos
1283	Nicaragua

Caso núm.	País
1284	Granada
1285	Chile
1286	El Salvador
1287	Costa Rica
1288	República Dominicana
1289	Perú
1290	Uruguay
1291	Colombia
1292	España
1293	República Dominicana
1294	Brasil
1295	Reino Unido/Montserrat
1296	Antigua
1297	Chile
1298	Nicaragua
1299	Uruguay
1300	Costa Rica
1301	Paraguay
1302	Colombia
1303	Portugal
1304	Costa Rica
1305	Costa Rica
1306	Mauritania
1307	Honduras
1308	Granada
1309	Chile
1310	Costa Rica
1311	Guatemala
1312	Grecia
1313	Brasil
1314	Portugal
1315	Portugal
1316	Uruguay
1317	Nicaragua
1318	República Federal de Alemania
1319	Ecuador
1320	España
1321	Perú
1322	República Dominicana
1323	Filipinas
1324	Australia

Caso núm.	País
1325	Sudán
1326	Bangladesh
1327	Túnez
1328	Paraguay
1329	Canadá (Colombia Británica)
1330	Guyana
1331	Brasil
1332	Pakistán
1333	Jordania
1334	Nueva Zelandia
1335	Malta
1336	Mauricio
1337	Nepal
1338	Dinamarca
1339	República Dominicana
1340	Marruecos
1341	Paraguay
1342	España
1343	Colombia
1344	Nicaragua
1345	Australia
1346	India
1347	Bolivia
1348	Ecuador
1349	Malta
1350	Canadá (Colombia Británica)
1351	Nicaragua
1352	Israel
1353	Filipinas
1354	Grecia
1355	Senegal
1356	Canadá/Quebec
1357	Grecia
1358	España
1359	Pakistán
1360	República Dominicana
1361	Nicaragua
1362	España
1363	Perú
1364	Francia
1365	Portugal

Caso núm.	País
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
1379	Fiji
1380	Malasia
1381	Ecuador
1382	Portugal
1383	Pakistán
1384	Grecia
1385	Nueva Zelandia
1386	Perú
1387	Irlanda
1388	Marruecos
1389	Noruega
1390	Israel
1391	Reino Unido
1392	Venezuela
1393	República Dominicana
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

Caso núm.	País
1407	México
1408	Venezuela
1409	Argentina
1410	Liberia
1411	Ecuador
1412	Venezuela
1413	Bahrein
1414	Israel
1415	Australia
1416	Estados Unidos
1417	Brasil
1418	Dinamarca
1419	Panamá
1420	Estados Unidos (Puerto Rico)
1421	Dinamarca
1422	Colombia
1423	Côte d'Ivoire
1424	Portugal
1425	Fiji
1426	Filipinas
1427	Brasil
1428	India
1429	Colombia
1430	Canadá (Colombia Británica)
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
1448	Noruega

Caso núm.	País
1449	Mali
1450	Perú
1451	Canadá
1452	Ecuador
1453	Venezuela
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
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
1486	Portugal
1487	Brasil
1488	Guatemala
1489	Chipre

Caso núm.	País
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
1502	Perú
1503	Perú
1504	República Dominicana
1505	Barbados
1506	El Salvador
1507	Turquía
1508	Sudán
1509	Brasil
1510	Paraguay
1511	Australia
1512	Guatemala
1513	Malta
1514	India
1515	Argentina
1516	Bolivia
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	República Federal de Alemania
1529	Filipinas
1530	Nigeria

Caso núm.	País
1531	Panamá
1532	Argentina
1533	Venezuela
1534	Pakistán
1535	Venezuela
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	República Dominicana
1550	India
1551	Argentina
1552	Malasia
1553	Reino Unido (Hong Kong)
1554	Honduras
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

Caso núm.	País
1572	Filipinas
1573	Paraguay
1574	Marruecos
1575	Zambia
1576	Noruega
1577	Turquía
1578	Venezuela
1579	Perú
1580	Panamá
1581	Tailandia
1582	Turquía
1583	Turquía
1584	Grecia
1585	Filipinas
1586	Nicaragua
1587	Canadá (Colombia Británica)
1588	Guatemala
1589	Marruecos
1590	Lesotho
1591	India
1592	Chad
1593	República Centroafricana
1594	Côte d'Ivoire
1595	Guatemala
1596	Uruguay
1597	Mauritania
1598	Perú
1599	Gabón
1600	Checoslovaquia
1601	Canadá (Quebec)
1602	España
1603	Canadá (Colombia Británica)
1604	Canadá (Manitoba)
1605	Canadá (Nueva Brunswick)
1606	Canadá (Nueva Escocia)
1607	Canadá (Terranova)
1608	Libano
1609	Perú
1610	Filipinas
1611	Venezuela
1612	Venezuela

Caso núm.	País
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 (Nueva Escocia)
1625	Colombia
1626	Venezuela
1627	Uruguay
1628	Cuba
1629	Corea
1630	Malta
1631	Colombia
1632	Grecia
1633	Reino Unido (Isla de Man)
1634	Federación de Rusia
1635	Portugal
1636	Venezuela
1637	Togo
1638	Malawi
1639	Argentina
1640	Marruecos
1641	Dinamarca
1642	Perú
1643	Marruecos
1644	Polonia
1645	República Centroafricana
1646	Marruecos
1647	Côte d'Ivoire
1648	Perú
1649	Nicaragua
1650	Perú
1651	India
1652	China
1653	Argentina

Caso núm.	País
1654	Paraguay
1655	Nicaragua
1656	Paraguay
1657	Portugal
1658	República Dominicana
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
1673	Nicaragua
1674	Dinamarca
1675	Senegal
1676	Venezuela
1677	Polonia
1678	Costa Rica
1679	Argentina
1680	Noruega
1681	Canadá
1682	Haití
1683	Federación de Rusia
1684	Argentina
1685	Venezuela
1686	Colombia
1687	Marruecos
1688	Sudán
1689	Côte d'Ivoire
1690	Perú
1691	Marruecos
1692	Alemania
1693	El Salvador
1694	Portugal

Caso núm.	País
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
1721	Colombia
1722	Canadá/Ontario
1723	Argentina
1724	Marruecos
1725	Dinamarca
1726	Pakistán
1727	Turquía
1728	Argentina
1729	Ecuador
1730	Reino Unido
1731	Perú
1732	República Dominicana
1733	Canadá (Quebec)
1734	Guatemala
1735	Canadá/Ontario

Caso núm.	País
1736	Argentina
1737	Canadá
1738	Canadá (Terranova)
1739	Venezuela
1740	Guatemala
1741	Argentina
1742	Hungría
1743	Canadá/Quebec
1744	Argentina
1745	Argentina
1746	Ecuador
1747	Canadá
1748	Canadá/Quebec
1749	Canadá/Quebec
1750	Canadá/Quebec
1751	República Dominicana
1752	Myanmar
1753	Burundi
1754	El Salvador
1755	Turquía
1756	Indonesia
1757	El Salvador
1758	Canadá
1759	Perú
1760	Suecia
1761	Colombia
1762	República Checa
1763	Noruega
1764	Nicaragua
1765	Bulgaria
1766	Portugal
1767	Ecuador
1768	Islandia
1769	Federación de Rusia
1770	Costa Rica
1771	Pakistán
1772	Camerún
1773	Indonesia
1774	Australia
1775	Belice
1776	Nicaragua

Caso núm.	País
1777	Argentina
1778	Guatemala
1779	Canadá (Prince Edwards Island)
1780	Costa Rica
1781	Costa Rica
1782	Portugal
1783	Paraguay
1784	Perú
1785	Polonia
1786	Guatemala
1787	Colombia
1788	Rumania
1789	República de Corea
1790	Paraguay
1791	Chad
1792	Kenya
1793	Nigeria
1794	Perú
1795	Honduras
1796	Perú
1797	Venezuela
1798	España
1799	Kazajstán
1800	Canadá (Federal)
1801	Canadá (Prince Edwards Island)
1802	Canadá (Nova-Scotia)
1803	Djibouti
1804	Perú
1805	Cuba
1806	Canadá (Yukon)
1807	Ucrania
1808	Costa Rica
1809	Kenya
1810	Turquía
1811	Paraguay
1812	Venezuela
1813	Perú
1814	Ecuador
1815	España
1816	Paraguay
1817	India

Caso núm.	País
1818	Zaire
1819	China
1820	Alemania
1821	Etiopía
1822	Venezuela
1823	Guatemala
1824	El Salvador
1825	Marruecos
1826	Filipinas
1827	Venezuela
1828	Venezuela
1829	Chile
1830	Turquía
1831	Bolivia
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
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 (Polinesia francesa)

Caso núm.	País
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
1888	Etiopía
1889	Brasil
1890	India
1891	Rumania
1892	Guatemala
1893	Chad
1894	Mauritania
1895	Venezuela
1896	Colombia
1897	Japón
1898	Guatemala
1899	Argentina

Caso núm.	País
1900	Canadá (Ontario)
1901	Costa Rica
1902	Venezuela
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 (Isla de Man)
1913	Panamá
1914	Filipinas
1915	Ecuador
1916	Colombia
1917	Comoras
1918	Croacia
1919	España
1920	Libano
1921	Niger
1922	Djibouti
1923	Croacia
1924	Argentina
1925	Colombia
1926	Perú
1927	México
1928	Canadá (Manitota)
1929	Francia (Guayana francesa)
1930	China
1931	Panamá
1932	Panamá
1933	Dinamarca
1934	Camboya
1935	Nigeria
1936	Guatemala
1937	Zimbabwe
1938	Croacia
1939	Argentina
1940	Mauricio

Caso núm.	País
1941	Chile
1942	China – Región Administrativa Especial
1943	Canadá (Ontario)
1944	Perú
1945	Chile
1946	Chile
1947	Argentina
1948	Colombia
1949	Bahrein
1950	Dinamarca
1951	Canadá (Ontario)
1952	Venezuela
1953	Argentina
1954	Côte d'Ivoire
1955	Colombia
1956	Guinea - Bissau
1957	Bulgaria
1958	Dinamarca
1959	Reino Unido (Bermudas)
1960	Guatemala
1961	Cuba
1962	Colombia
1963	Australia
1964	Colombia
1965	Panamá
1966	Costa Rica
1967	Panamá
1968	España
1969	Camerún
1970	Guatemala
1971	Dinamarca
1972	Polonia
1973	Colombia
1974	México
1975	Canadá (Ontario)
1976	Zambia
1977	Togo
1978	Gabón
1979	Perú
1980	Luxemburgo

Caso núm.	País
1981	Turquía
1982	Brasil
1983	Portugal
1984	Costa Rica
1985	Canadá
1986	Venezuela
1987	El Salvador
1988	Comoras
1989	Bulgaria
1990	México
1991	Japón
1992	Brasil
1993	Venezuela
1994	Senegal
1995	Camerún
1996	Uganda
1997	Brasil
1998	Bangladesh
1999	Canadá (Saskatchewan)
2000	Marruecos
2001	Ucrania
2002	Chile
2003	Perú
2004	Perú
2005	Centroafricana, República
2006	Pakistán
2007	Bolivia
2008	Guatemala
2009	Mauricio
2010	Ecuador
2011	Estonia
2012	Rusia, Federación de
2013	México
2014	Uruguay
2015	Colombia
2016	Brasil
2017	Guatemala
2018	Ucrania
2019	Swazilandia
2020	Nicaragua
2021	Guatemala

Caso núm.	País
2022	Nueva Zelanda
2023	Cabo Verde
2024	Costa Rica
2025	Canadá (Ontario)
2026	Estados Unidos
2027	Zimbabwe
2028	Gabón
2029	Argentina
2030	Costa Rica
2031	China
2032	Guatemala
2033	Uruguay
2034	Nicaragua
2035	Haití
2036	Paraguay
2037	Argentina
2038	Ucrania
2039	México
2040	España
2041	Argentina
2042	Djibouti
2043	Rusia, Federación de
2044	Cabo Verde
2045	Argentina
2046	Colombia
2047	Bulgaria
2048	Marruecos
2049	Perú
2050	Guatemala
2051	Colombia
2052	Haití
2053	Bosnia y Herzegovina
2054	Argentina
2055	Marruecos
2056	Centroafricana, República
2057	Rumania
2058	Venezuela
2059	Perú
2060	Dinamarca
2061	Nueva Zelanda
2062	Argentina

Caso núm.	País
2063	Paraguay
2064	España
2065	Argentina
2066	Malta
2067	Venezuela
2068	Colombia
2069	Costa Rica
2070	México
2071	Togo
2072	Haití
2073	Chile
2074	Camerún
2075	Ucrania
2076	Perú
2077	El Salvador
2078	Lituania
2079	Ucrania
2080	Venezuela
2081	Zimbabwe
2082	Marruecos
2083	Canadá (Nueva Brunswick)
2084	Costa Rica
2085	El Salvador
2086	Paraguay
2087	Uruguay
2088	Venezuela
2089	Rumania
2090	Belarús
2091	Rumania
2092	Nicaragua
2093	Corea, República de
2094	Eslovaquia
2095	Argentina
2096	Pakistán
2097	Colombia
2098	Perú
2099	Brasil
2100	Honduras
2101	Nicaragua
2102	Bahamas
2103	Guatemala

Caso núm.	País
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 (Ontario)
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
2134	Panamá
2135	Chile
2136	México
2137	Uruguay
2138	Ecuador
2139	Japón
2140	Bosnia y Herzegovina
2141	Chile
2142	Colombia
2143	Swazilandia

Caso núm.	País
2144	Georgia
2145	Canadá (Ontario)
2146	Serbia y Montenegro
2147	Turquía
2148	Togo
2149	Rumania
2150	Chile
2151	Colombia
2152	México
2153	Argelia
2154	Venezuela
2155	México
2156	Brasil
2157	Argentina
2158	India
2159	Colombia
2160	Venezuela
2161	Venezuela
2162	Perú
2163	Nicaragua
2164	Marruecos
2165	El Salvador
2166	Canadá (Columbia Británica)
2167	Guatemala
2168	Argentina
2169	Pakistán
2170	Islandia
2171	Suecia
2172	Chile
2173	Canadá (Columbia Británica)
2174	Uruguay
2175	Marruecos
2176	Japón
2177	Japón
2178	Dinamarca
2179	Guatemala
2180	Canadá (Columbia Británica)
2181	Tailandia
2182	Canadá (Ontario)
2183	Japón
2184	Zimbabwe

Caso núm.	País
2185	Rusia, Federación de
2186	China – Región Administrativa Especial
2187	Guyana
2188	Bangladesh
2189	China
2190	El Salvador
2191	Venezuela
2192	Togo
2193	Francia
2194	Guatemala
2195	Filipinas
2196	Canadá (Columbia Británica)
2197	Sudáfrica
2198	Kazajstán
2199	Rusia, Federación de
2200	Turquía
2201	Ecuador
2202	Venezuela
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
2215	Chile
2216	Rusia, Federación de
2217	Chile
2218	Chile
2219	Argentina
2220	Kenya
2221	Argentina
2222	Camboya
2223	Argentina
2224	Argentina

Caso núm.	País
2225	Bosnia y Herzegovina
2226	Colombia
2227	Estados Unidos
2228	India
2229	Pakistán
2230	Guatemala
2231	Costa Rica
2232	Chile
2233	Francia
2234	México
2235	Perú
2236	Indonesia
2237	Colombia
2238	Zimbabwe
2239	Colombia
2240	Argentina
2241	Guatemala
2242	Pakistán
2243	Marruecos
2244	Rusia, Federación de
2245	Chile
2246	Rusia, Federación de
2247	México
2248	Perú
2249	Venezuela
2250	Argentina
2251	Rusia, Federación de
2252	Filipinas
2253	China – Región Administrativa Especial
2254	Venezuela
2255	Sri Lanka
2256	Argentina
2257	Canadá (Quebec)
2258	Cuba
2259	Guatemala
2260	Brasil
2261	Grecia
2262	Camboya
2263	Argentina
2264	Nicaragua

Caso núm.	País
2265	Suiza
2266	Lituania
2267	Nigeria
2268	Myanmar
2269	Uruguay
2270	Uruguay
2271	Uruguay
2272	Costa Rica
2273	Pakistán
2274	Nicaragua
2275	Nicaragua
2276	Burundi
2277	Canadá (Alberta)
2278	Canadá (Quebec)
2279	Perú
2280	Uruguay
2281	Mauricio
2282	México
2283	Argentina
2284	Perú
2285	Perú
2286	Perú
2287	Sri Lanka
2288	Niger
2289	Perú
2290	Chile
2291	Polonia
2292	Estados Unidos
2293	Perú
2294	Brasil
2295	Guatemala
2296	Chile
2297	Colombia
2298	Guatemala
2299	El Salvador
2300	Costa Rica
2301	Malasia
2302	Argentina
2303	Turquía
2304	Japón
2305	Canadá (Ontario)

Caso núm.	País
2306	Bélgica
2307	Chile
2308	México
2309	Estados Unidos
2310	Polonia
2311	Nicaragua
2312	Argentina
2313	Zimbabwe
2314	Canadá (Quebec)
2315	Japón
2316	Fiji
2317	Moldova, República de
2318	Camboya
2319	Japón
2320	Chile
2321	Haití
2322	Venezuela
2323	Irán, República Islámica del
2324	Canadá (Columbia Británica)
2325	Portugal
2326	Australia
2327	Bangladesh
2328	Zimbabwe
2329	Turquía
2330	Honduras
2331	Colombia
2332	Polonia
2333	Canadá (Quebec)
2334	Portugal
2335	Chile
2336	Indonesia
2337	Chile
2338	México
2339	Guatemala
2340	Nepal
2341	Guatemala
2342	Panamá
2343	Canadá (Quebec)
2344	Argentina
2345	Albania
2346	México

Caso núm.	País
2347	México
2348	Iraq
2349	Canadá (Terranova y el Labrador)
2350	Moldova, República de
2351	Turquía
2352	Chile
2353	Venezuela
2354	Nicaragua
2355	Colombia
2356	Colombia
2357	Venezuela
2358	Rumanía
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	Camboya
2375	Perú
2376	Côte d'Ivoire
2377	Argentina
2378	Uganda
2379	Países Bajos
2380	Sri Lanka
2381	Lituania
2382	Camerún
2383	Reino Unido
2384	Colombia
2385	Costa Rica
2386	Perú
2387	Georgia

Caso núm.	País
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 (Quebec)
2402	Bangladesh
2403	Canadá (Quebec)
2404	Marruecos
2405	Canadá (Columbia Británica)
2406	Sudáfrica
2407	Benin
2408	Cabo Verde
2409	Costa Rica
2410	México
2411	Venezuela
2412	Nepal
2413	Guatemala
2414	Argentina
2415	Serbia y Montenegro
2416	Marruecos
2417	Argentina
2418	El Salvador
2419	Sri Lanka
2420	Argentina
2421	Guatemala
2422	Venezuela
2423	El Salvador
2424	Colombia
2425	Burundi
2426	Burundi
2427	Brasil
2428	Venezuela

Caso núm.	País
2429	Niger
2430	Canadá (Ontario)
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	Camboya
2444	México
2445	Guatemala
2446	México
2447	Malta
2448	Colombia
2449	Eritrea
2450	Djibouti
2451	Indonesia
2452	Perú

Caso núm.	País
2453	Iraq
2454	Serbia y 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
2467	Canadá (Quebec)
2468	Camboya
2469	Colombia
2470	Brasil
2471	Djibouti
2472	Indonesia
2473	Reino Unido
2474	Polonia
2475	Francia

