



Consejo de Administración

352.ª reunión, Ginebra, 28 de octubre - 7 de noviembre de 2024

Sección Institucional

INS

Decimoséptimo punto del orden del día

Informe del Comité de Libertad Sindical

408.º informe del Comité de Libertad Sindical

▶ Índice

	Párrafos
Introducción.....	1-85
Casos en seguimiento	19-81
Caso núm. 2637 (Malasia).....	20-24
Caso núm. 2998 (Perú) (cerrado)	25-37
Caso núm. 3056 (Perú) (cerrado).....	38-41
Caso núm. 3267 (Perú) (cerrado).....	42-53
Caso núm. 3404 (Serbia)	54-62
Caso núm. 3036 (República Bolivariana de Venezuela) (cerrado)	63-70
Caso núm. 3374 (República Bolivariana de Venezuela)	71-81



Caso núm. 3210 (Argelia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Argelia presentada por el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del Sector del Gas y la Electricidad (SNATEG) respaldada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), IndustriALL Global Union (IndustriALL), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA) y la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP)	86-122
Conclusiones del Comité.....	111-121
Recomendaciones del Comité	122

Caso núm. 3308 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE) y la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de la Energía de Córdoba (APSE)	123-147
Conclusiones del Comité.....	137-146
Recomendaciones del Comité	147

Caso núm. 3311 (Argentina): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (APINTA).....	148-171
Conclusiones del Comité.....	163-170
Recomendación del Comité	171

Caso núm. 3263 (Bangladesh): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Bangladesh presentada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), IndustriALL Global Union (IndustriALL) y UNI Global Union (UNI).....	172-209
Conclusiones del Comité.....	195-208
Recomendaciones del Comité	209

Caso núm. 3413(Estado Plurinacional de Bolivia): Informe provisional

Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia presentada por la Federación Departamental de Trabajadores Petroleros de Santa Cruz (FDTPSC).....	210-223
Conclusiones del Comité.....	218-222
Recomendaciones del Comité	223



Caso núm. 3424 (Camboya): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI)	224-246
Conclusiones del Comité.....	237-245
Recomendaciones del Comité	246

Caso núm. 3280 (Colombia): Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC-CGT)	247-265
Conclusiones del Comité.....	260-264
Recomendaciones del Comité	265

Caso núm. 3421 (Colombia): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Unión Portuaria de Colombia.....	266-313
Conclusiones del Comité.....	295-312
Recomendaciones del Comité	313

Caso núm. 3380 (El Salvador): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP)	314-332
Conclusiones del Comité.....	324-331
Recomendaciones del Comité	332

Caso núm. 3395 (El Salvador): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales (ASTRAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador (STAMSS)	333-342
Conclusiones del Comité.....	338-341
Recomendaciones del Comité	342

Caso núm. 3425 (Eswatini): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Eswatini presentada por el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA) apoyada por la Confederación Sindical Internacional (CSI)	343-413
Conclusiones del Comité.....	387-412
Recomendaciones del Comité	413



Caso núm. 3062 (Guatemala): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por la Confederación Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC) y el Sindicato de Trabajadores del Comité Olímpico Guatemalteco (SITRACOGUA).....	414-432
Conclusiones del Comité	424-431
Recomendaciones del Comité	432

Caso núm. 3403 (Guinea): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guinea presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).....	433-453
Conclusiones del Comité	442-452
Recomendaciones del Comité	453

Caso núm. 3448 (Guinea-Bissau): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de Guinea-Bissau presentada por la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau - Central Sindical (UNTG-CS).....	454-478
Conclusiones del Comité	466-477
Recomendaciones del Comité	478

Caso núm. 3449 (México): Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de México presentada por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SutNotimex)	479-520
Conclusiones del Comité	503-519
Recomendaciones del Comité	520

Caso núm. 3402 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Perú (FETBAN) y el Sindicato Nacional de Empleados del Crediscotia Financiera (SINECREDISCOTIA).....	521-568
Conclusiones del Comité	551-567
Recomendaciones del Comité	568



Caso núm. 3438 (Perú): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Internacional de la Educación (IE), la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP).....	569-599
Conclusiones del Comité.....	588-598
Recomendaciones del Comité	599

Caso núm. 3436 (República de Corea): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU), la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)	600-662
Conclusiones del Comité.....	643-661
Recomendaciones del Comité	662

Caso núm. 3067 (República Democrática del Congo): Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por la Central Congoleesa del Trabajo (CCT), el Sindicato Esperanza (ESPOIR), el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT), el Sindicato de los Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE), el Sindicato Nacional para la Movilización de los Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAFEC), el Sindicato Pionero de los Ejecutivos y Trabajadores (SYPICAT), la Unión de Trabajadores - Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR), la Asociación Sindical del Personal de la Administración Pública (ASPAP), el Sindicato Nacional de la Educación Superior y de la Investigación Científica (SYNESURS), el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Congo (SYNAFOC), el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN), el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO), la Renovación Sindical del Congo (RESYCO), el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP) y el Directorio Nacional de los Agentes y Funcionarios del Estado (DINAFET)	663-671
Conclusiones del Comité.....	667-670
Recomendaciones del Comité	671

Caso núm. 3451 (República Bolivariana de Venezuela): Informe provisional

Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente (CTASI).....	672-703
Conclusiones del Comité.....	687-702
Recomendaciones del Comité	703



▶ Introducción

1. El Comité de Libertad Sindical, constituido por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), se reunió en la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, del 24 al 26 y el 31 de octubre de 2024. El Presidente del Comité, el Profesor Evance Kalula, participó virtualmente en la reunión y delegó la presidencia presencial de la misma en la Sra. Anousheh Karvar (Francia).
2. En dicha reunión participaron los siguientes miembros: Sr. Benedicto Ernesto Bitonio Jr. (Filipinas), Sr. Akira Isawa (Japón), Sr. Sandro Lunard Nicoladeli (Brasil), Sr. Siphon Ndebele (Sudáfrica) y Sra. Ramatoulaye Niang (Senegal); el Vicepresidente del Grupo de los Empleadores, Sr. Thomas Mackall, y los miembros Sra. Renate Hornung-Draus, Sr. Juan Mailhos, Sr. Kaizer Moyane, Sr. Atul Sobti (de forma virtual) y Sr. Fernando Yllanes; la Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadores, Sra. Amanda Brown, y los miembros Sr. Zahoor Awan, Sr. Anthony Baah, Sr. Gerardo Martínez, Sr. Magnus Norddahl y Sr. Jeffrey Vogt. Los miembros del Comité de nacionalidad argentina y mexicana no estuvieron presentes durante el examen de los casos relativos a la Argentina (casos núms. 3308 y 3311) y México (caso núm. 3449).

* * *

3. El Comité tramita actualmente **95** casos, en los que las quejas han sido comunicadas a los Gobiernos interesados para que envíen sus observaciones. En su presente reunión, el Comité examinó **20** casos en cuanto al fondo, y llegó a conclusiones en **3** informes definitivos y **10** en los que pidió que se le mantuviera informado de la evolución de la situación y a conclusiones provisionales en **7** casos; el examen de los demás casos fue aplazado por los motivos que se indican en los párrafos siguientes. El Comité recuerda que adopta: informes «definitivos» cuando determina que no precisa proseguir el examen de las cuestiones planteadas más allá de las recomendaciones que ha formulado (las cuales pueden incluir un seguimiento del Gobierno a nivel nacional) y el caso queda efectivamente cerrado para el Comité; informes «provisionales» cuando necesita información adicional de las partes, e informes «en los que pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación» en aras de examinar más adelante el seguimiento dado a sus recomendaciones.

Examen de los casos

4. El Comité agradece a los Gobiernos los esfuerzos por comunicar sus observaciones en los plazos señalados para que puedan ser examinadas durante la reunión. La cooperación efectiva con los procedimientos apoya a la eficiencia del trabajo realizado por el Comité y permite a este realizar sus exámenes con el pleno conocimiento de las circunstancias en cuestión. Por lo tanto, el Comité insta a los Gobiernos a que envíen las informaciones relativas a los casos del **párrafo 7** y las observaciones adicionales con relación a los casos de los **párrafos 9 y 10** con la mayor brevedad posible para permitir su tramitación efectiva. Las comunicaciones recibidas después del **10 de enero de 2025** no serán tomadas en consideración para aquellos casos que el Comité examine en su próxima reunión excepto en caso de que el Comité considere la existencia de circunstancias apremiantes.



Casos graves y urgentes que el Comité señala especialmente a la atención del Consejo de Administración

5. El Comité considera necesario señalar especialmente a la atención del Consejo de Administración los casos núms. 3263 (Bangladesh), 3395 (El Salvador) y 3451 (República Bolivariana de Venezuela) dada la gravedad y urgencia de las cuestiones planteadas en los mismos. El Comité recuerda en este sentido que, de acuerdo con el párrafo 54 de sus procedimientos, considera como casos graves y urgentes aquellos 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 y los casos que impliquen la disolución de una organización.

Casos examinados por el Comité a falta de respuesta del Gobierno

6. El Comité lamenta profundamente haberse visto obligado a examinar los siguientes casos sin una respuesta del Gobierno: casos núms. 3067 (República Democrática del Congo), 3403 (Guinea), 3448 (Guinea-Bissau) y 3451 (República Bolivariana de Venezuela).

Llamamientos urgentes: demora en las respuestas

7. En lo que atañe a los casos núms. 3249 (Haití), 3406 (China - Región Administrativa Especial de Hong Kong) y 3441 (República Bolivariana de Venezuela), el Comité observa que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de las quejas o desde la publicación de sus recomendaciones en al menos dos ocasiones, no ha recibido las informaciones solicitadas a los Gobiernos. El Comité señala a la atención de los Gobiernos que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podrán presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de estos casos, si la información o las observaciones solicitadas no se han recibido en los plazos señalados. Por consiguiente, el Comité insta a los Gobiernos a que transmitan o completen sus observaciones o informaciones con toda urgencia.

Observaciones solicitadas a los Gobiernos

8. El Comité espera aún recibir observaciones o información de los Gobiernos respecto a los casos núms. 2508 (República Islámica del Irán), 2609 (Guatemala), 2761 y 3074 (Colombia), 3269 (Afganistán), 3405 (Myanmar), 3445 (El Salvador), 3457 y 3458 (República de Corea), 3459 (Honduras), 3462 (México), 3463 (Argentina), 3467 (Zimbabwe) y 3468 (Arabia Saudita). De no haberse recibido estas observaciones para su próxima reunión, el Comité se verá obligado a dirigir un llamamiento urgente en relación con los casos correspondientes.

Información parcial recibida de los Gobiernos

9. En relación con los casos núms. 2265 y 3023 (Suiza), 3325 (Argentina), 3383 (Honduras), 3419 (Argentina), 3450 (Noruega), 3453 y 3454 (México) y 3476 (Burkina Faso), los Gobiernos enviaron información parcial sobre los alegatos presentados. El Comité solicita a estos Gobiernos que envíen sin demora la información restante a fin de que pueda examinar estos casos con pleno conocimiento de causa.



Observaciones recibidas de los Gobiernos

10. Con respecto a los casos núms. 2177 y 2183 (Japón), 2254 (República Bolivariana de Venezuela), 2318 (Camboya), 2923 (El Salvador), 3148 (Ecuador), 3157 (Colombia), 3179 (Guatemala), 3184 (China), 3185 (Filipinas), 3203 (Bangladesh), 3213 y 3218 (Colombia), 3233 (Argentina), 3239 (Perú), 3242 (Paraguay), 3258 (El Salvador), 3271 (Cuba), 3277 (República Bolivariana de Venezuela), 3282 (Colombia), 3315 (Argentina), 3321 (El Salvador), 3324 (Argentina), 3336 (Colombia), 3337 (Jordania), 3349 (El Salvador), 3352 (Costa Rica), 3358 (Argentina), 3384 (Honduras), 3423 (Colombia), 3434 (Argelia), 3435 y 3440 (Perú), 3452 (Argentina), 3455 (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte), 3456 (Panamá) y 3464 (Perú), el Comité ha recibido las observaciones de los Gobiernos interesados y proyecta examinar el fondo de los casos con la mayor prontitud posible.

Retiro de quejas

11. El Comité toma nota de una comunicación de la Federación de Solidaridad de los Sindicatos (STUF), de fecha 30 de septiembre de 2024, en la que solicita retirar su queja en el caso núm. 3460 (Egipto). El Comité considera por lo tanto que este caso está cerrado.

Nuevos casos

12. El Comité aplazó hasta su próxima reunión el examen de los siguientes nuevos casos que ha recibido desde su última reunión: casos núms. 3469 (Panamá), 3470 y 3471 (Colombia), 3472 (El Salvador), 3473 (República Bolivariana de Venezuela), 3474 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3475 (Argentina), 3477 (Perú), 3478 (Türkiye), 3479 (Malasia), 3480 (Argentina), 3481 (Perú) y 3482 (Chile) toda vez que espera la información y las observaciones de los Gobiernos. Estos casos se refieren a quejas presentadas después de la última reunión del Comité.

Admisibilidad de quejas

13. De acuerdo con la decisión tomada en su informe de marzo de 2021 (GB.341/INS/12/1), el Comité ha decidido, con base en criterios para filtrar quejas que considera que podría no estar en condiciones de formular recomendaciones pertinentes en el marco de su mandato (incluido el tiempo transcurrido desde que tuvieron lugar las cuestiones alegadas; el tratamiento y seguimiento del asunto a nivel nacional (es decir, la consideración del asunto por parte de órganos independientes); insuficiente sustento o pruebas de la supuesta violación a la libertad sindical y su consideración a nivel internacional o ausencia de vínculo entre los hechos alegados y la infracción a la libertad sindical o negociación colectiva), que no está en condiciones de formular recomendaciones pertinentes en el marco de su mandato en relación a **cuatro** quejas recibidas entre mayo y octubre de 2024, y por consiguiente, decidió no examinarlas.

Conciliación voluntaria

14. En su informe de marzo de 2021 (GB.341/INS/12/1), el Comité decidió adoptar un enfoque de conciliación voluntaria opcional para las quejas, similar al adoptado con respecto a las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. En junio de 2024, el Comité tomó nota de que las partes en el caso núm. 3461 (Guatemala), la Confederación de los Trabajadores y las Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) y así como el Gobierno, han acordado remitir el conflicto a una conciliación



voluntaria a nivel nacional. Las partes se han comprometido hasta ahora en el proceso de conciliación. El Comité tomó nota asimismo de que las partes en el caso núm. 3466 (Chile), la Federación de Asociaciones del Congreso Nacional (FEDACON), la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y así como el Gobierno, han acordado remitir el conflicto a una conciliación voluntaria a nivel nacional. Las partes se han comprometido hasta ahora en el proceso de conciliación.

15. El Comité toma nota de que las partes en el caso núm. 3465 (Serbia), la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT), la Unión Central de Azafatas y Azafatos Aeronáuticos (JSSSV) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), así como el Gobierno, han acordado remitir el conflicto a una conciliación voluntaria a nivel nacional. Esto suspende el examen de la queja por parte del Comité por un periodo de hasta seis meses. El Comité recuerda que la OIT apoya plenamente la resolución de conflictos a nivel nacional y está disponible para ayudar a las partes a este respecto.

Reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución

16. El Comité ha recibido ciertas informaciones de los siguientes Gobiernos acerca de las reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24: Brasil, Costa Rica (caso núm. 3241) y Uruguay, y que proyecta examinar con la mayor prontitud posible. El Comité recuerda también de las más recientes remisiones de las reclamaciones en virtud del artículo 24 relativas a la Argentina, Serbia y Sudán y está a la espera de las respuestas completas de los Gobiernos. El Comité también recuerda que las partes en tres reclamaciones en virtud del artículo 24 relativas a Chile han acordado someter la controversia a conciliación voluntaria a nivel nacional. Esto ha suspendido el examen por el Comité de las tres reclamaciones por un periodo de hasta seis meses. El Comité toma nota de que la organización querellante de una de estas reclamaciones en virtud del artículo 24 ha solicitado el cierre del procedimiento de conciliación voluntaria. El Comité examinará esta reclamación lo antes posible.

Queja en virtud del artículo 26

17. El Comité está a la espera de las observaciones del Gobierno de Belarús con respecto a sus recomendaciones relativas a las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones de la comisión de encuesta. En vista del tiempo transcurrido desde su anterior examen de este caso, el Comité pide al Gobierno que le envíe sus observaciones para poder examinar en su próxima reunión las medidas de seguimiento adoptadas con respecto a las recomendaciones de la comisión de encuesta.

Casos sometidos a la Comisión de Expertos

18. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) los aspectos legislativos de los casos núms. 3062 (Guatemala), 3210 (Argelia), 3395 (El Salvador), 3413 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3421 (Colombia) y 3425 (Eswatini) como consecuencia de la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).



▶ Casos en seguimiento

19. El Comité examinó **7** casos en los párrafos **20** a **81** sobre el seguimiento dado a sus recomendaciones y concluyó su examen en relación con **4** casos, a saber: los casos núms. 2998 (Perú), 3036 (República Bolivariana de Venezuela), 3056 y 3267 (Perú).

Caso núm. 2637 (Malasia)

20. El Comité examinó por última vez este caso, que se presentó en abril de 2008 y que se refiere a la denegación de los derechos sindicales a los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos, en la legislación y en la práctica, en su reunión de marzo de 2022 [véase 397.º informe, párrafos 26-33]. En esa ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 397.º informe, párrafos 31-33]:

- [...] el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas necesarias para garantizar que las cuestiones planteadas con respecto a los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos se resuelvan integralmente durante la reforma en curso de la legislación del trabajo. El Comité espera que, como resultado, se tomen medidas para que todos los trabajadores domésticos, ya sean extranjeros o nacionales, incluidos los trabajadores subcontratados, disfruten de manera efectiva del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, en la legislación y en la práctica, con objeto de defender sus intereses profesionales. El Comité alienta al Gobierno a que siga cooperando con la Oficina a ese respecto y pide que comunique información sobre todo progreso realizado a ese respecto. [...]
- [...] el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado del estado de la inscripción de la asociación de trabajadores migrantes del servicio doméstico e invita a la organización querellante a que se ponga en contacto con la asociación para que, si así lo desea, adopte las medidas administrativas necesarias a fin de lograr su inscripción con arreglo a la legislación nacional en la materia.

21. El Gobierno presenta sus observaciones en comunicaciones de fecha 30 de septiembre de 2022, 3 de febrero, 12 de septiembre de 2023 y 8 de enero de 2024. Por lo que se refiere a los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos nacionales o extranjeros, el Gobierno, en su comunicación de enero de 2024, informa de que la Ley de Sindicatos se enmendó en otoño de 2023 para dotarla de mayor alcance y adaptarla a las necesidades de la evolución reciente en materia de empleo, concretamente para que los trabajadores pudieran constituir los sindicatos que estimaran convenientes o afiliarse a estos sin atender al principio de similitud en el empleo, la profesión o el sector. El Gobierno señala que la Ley enmendada se ajusta al espíritu del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y no restringe la constitución de sindicatos o la afiliación a estos a ningún colectivo o categoría de trabajadores.

22. En cuanto a la inscripción de la asociación de trabajadores migrantes del servicio doméstico, el Gobierno, en su comunicación de febrero de 2023: i) reitera que la solicitud presentada el 8 de mayo de 2006 fue rechazada el 23 de julio de 2007; ii) hace referencia a disposiciones de la Ley de Sociedades que permiten al Registrador denegar la inscripción de una sociedad bajo ciertas circunstancias, y iii) señala que el Ministerio de Recursos Humanos no había recibido ninguna solicitud por parte de trabajadores domésticos para la constitución de un sindicato. En su comunicación subsiguiente, el Gobierno informa de que todas las solicitudes para constituir una sociedad en virtud de la Ley de Sociedades, incluidas las de trabajadores migrantes, son aceptadas y tramitadas.



23. *El Comité toma debida nota de la información facilitada por el Gobierno. Por lo que se refiere a los derechos de libertad sindical de los trabajadores domésticos nacionales o extranjeros, el Comité toma nota de que, según lo indicado por el Gobierno, la Ley de Sindicatos se modificó para que los trabajadores pudieran constituir los sindicatos que estimaran convenientes, o afiliarse a estos, sin atenerse al principio de similitud (con arreglo al cual los trabajadores migrantes empleados por los contratistas de mano de obra no recibían el tratamiento de empleados del lugar de trabajo donde laboraban físicamente y, por lo tanto, no podían afiliarse a los sindicatos correspondientes), y de que la Ley enmendada se ajustaba al espíritu del Convenio núm. 87. A este respecto, el Comité observa, a partir de información de dominio público, que la definición de «sindicato» prevista en el artículo 2 de la Ley fue enmendada para permitir la constitución de sindicatos que abarcasen diferentes profesiones, ocupaciones o sectores, y que el artículo 26, 1), c), que estipula que la afiliación a sindicatos no se limitará a ninguna raza, religión o nacionalidad determinada, fue añadido a la Ley. Si bien el Comité aprecia estas modificaciones, recuerda que el principal problema planteado en este caso es la supuesta falta de derechos sindicales de los trabajadores domésticos, debido a que, por lo general, laboran sin contrato de trabajo y no son reconocidos como trabajadores en la legislación de trabajo. El Comité solicita al Gobierno que indique si se ha adoptado alguna medida concreta, en el marco de la reforma de la legislación de trabajo, para garantizar que los trabajadores domésticos sean reconocidos como trabajadores, y si los trabajadores domésticos han constituido algún sindicato a raíz de la aprobación de las modificaciones legislativas antes mencionadas.*
24. *En cuanto a la inscripción de la asociación de trabajadores migrantes del servicio doméstico, el Comité recuerda que el Gobierno, según indicara este anteriormente, había aconsejado a la asociación que hiciera un seguimiento de su inscripción en virtud de la Ley de Sociedades. El Comité toma nota de que, según señala el Gobierno, a 3 de febrero de 2023, no se había recibido ninguna solicitud para la constitución de un sindicato por parte de trabajadores domésticos y que todas las solicitudes presentadas en virtud de la Ley de Sociedades son aceptadas y tramitadas. Tomando nota de que el Gobierno no facilita ninguna información específica sobre la situación de la inscripción de la asociación o sobre la medida en que dicha inscripción en virtud de la Ley de Sociedades le permitiría a esta asociación ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, el Comité solicita al Gobierno y al querellante que indiquen si, en estos últimos años, la asociación de trabajadores migrantes del servicio doméstico ha tomado medidas para lograr su inscripción, y el marco en que tal inscripción garantizaría la libertad sindical necesaria para que una organización de ese tipo pudiera promover y defender de manera eficaz los intereses de los trabajadores afiliados a ella.*



Caso núm. 2998 (Perú)

25. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a alegatos de actos antisindicales contra trabajadores vinculados a un programa de la administración pública por medio de contratos temporales (contratos administrativos de servicios (CAS)) en su reunión de marzo de 2015 [véase 374.º informe, párrafos 695 a 723]. En dicha ocasión, el Comité: *a)* pidió al Gobierno que le mantuviera informado del resultado de los recursos judiciales presentados por los dirigentes sindicales Sres. Roger Freddy Gamboa Reyes, Alfonso Díaz Córdova y Jorge Dagoberto Mejía Maza y la Sra. Estela González Bazán a raíz de la no renovación de sus contratos administrativos de servicio; *b)* en lo que respecta a las alegadas presiones y amenazas verbales para la desafiliación sindical, el Comité aunque tomó nota de las declaraciones del Gobierno sobre la dificultad de las investigaciones y de encontrar pruebas en materia de presiones o amenazas, destacó que las organizaciones querellantes alegaban una disminución importante de afiliados y la no renovación de contratos entre 2012 y 2013 de 27 dirigentes y por ello pidió nuevamente al Gobierno que ordenara sin demora una

investigación de la Inspección del Trabajo y que le mantuviera informado del resultado, y c) el Comité recordó al mismo tiempo que los contratos de trabajo de duración determinada no deberían ser utilizados de manera deliberada con fines antisindicales. El Comité señaló adicionalmente que, en ciertas circunstancias, el empleo de trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de duración determinada durante varios años puede ser un obstáculo al ejercicio de los derechos sindicales. El Comité pidió al Gobierno que tuviera en cuenta este principio en las investigaciones que se realizaran.

26. Por medio de comunicaciones de fechas 13 de julio de 2015, 16 de agosto de 2016, y 29 de mayo de 2017, la Federación Nacional de Trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres «Juntos» (FENATRAJUNTOS), envió informaciones adicionales. Por su parte, el Gobierno envió nuevas observaciones por comunicaciones de fechas 7 de enero de 2016, 31 de octubre de 2017 y 8 de febrero de 2024.
27. En sus distintas comunicaciones, la FENATRAJUNTOS, alega que el Gobierno no ha dado cumplimiento a las recomendaciones del Comité. La organización alega en particular que el Gobierno no ha ordenado, ni tiene intenciones de ordenar, una investigación por la inspección de trabajo, tal como recomendado por el Comité puesto que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha declarado que no es competente para efectuar inspecciones en las materias objeto de la queja. La organización reitera adicionalmente sus anteriores alegatos de presiones para la desafiliación mediante amenazas verbales y de no atribución de licencias sindicales.
28. A continuación, la organización querellante se refiere a hechos nuevos al alegar la no renovación por parte del Programa «Juntos» de los contratos («despido encubierto») de varios de sus dirigentes sindicales en 2016 y 2017 en supuesta inobservancia del fuero sindical (Sr. Carlos Enrique Zúñiga Calderón, secretario de defensa, Sr. Héctor David Rivera Huanca, secretario general de FENATRAJUNTOS en Puno, Sr. Fidel Aresio Salas Herrera, secretario general de FENATRAJUNTOS en Cusco, Sra. Aurea Berrospi Palacios (secretaria de formación sindical). Añade que el Programa «Juntos» no renovó por motivos antisindicales los contratos de la Sra. Alicia Elizabeth Huerto Ortiz y del Sr. Fidel Hamilton Santos Durán, ambos de su federación regional base de Huánuco. La organización querellante afirma finalmente que el Programa «Juntos» no ha atendido su pliego de reclamos 2014-2016, a pesar de sus sucesivas solicitudes.
29. En sus comunicaciones de fechas 7 de enero de 2016, 31 de octubre de 2017 y 8 de febrero de 2024, el Gobierno proporciona informaciones acerca de las recomendaciones emitidas por el Comité y formula sus observaciones en relación con las nuevas alegaciones de la organización querellante. En relación con la recomendación *a)* del Comité, el Gobierno informa que solo dos de los cinco dirigentes mencionados en la recomendación (los Sres. Roger Freddy Gamboa Reyes y Jorge Dagoberto Mejía Maza), han interpuesto procesos judiciales con respecto de la no renovación de sus contratos, habiéndose dado los siguientes resultados: i) la acción de amparo interpuesta por el Sr. Gamboa Reyes fue declarada improcedente y archivada; ii) el Sr. Gamboa Reyes también interpuso una acción contenciosa administrativa cuya sentencia de primera instancia le fue desfavorable, pero su recurso impugnatorio de apelación estaba, a fecha del 2017, pendiente de resolución, y iii) la acción de amparo presentada por el Sr. Jorge Dagoberto Mejía Maza fue declarada improcedente y archivada.
30. En relación con la recomendación *b)* del Comité, el Gobierno informa que el Ministerio de Trabajo ha concluido que el régimen laboral de los trabajadores CAS del Programa «Juntos» es un régimen laboral público, por lo cual en virtud del artículo 4 de la Ley General de Inspección del Trabajo, la SUNAFIL no tiene competencia para efectuar acción inspectora sobre las materias que son objeto de la presente queja.



31. Con respecto a la recomendación c) del Comité sobre las sucesivas renovaciones de contratos de duración temporal durante varios años que podrían constituir un obstáculo al ejercicio de derechos sindicales, el Gobierno manifiesta que el régimen de los CAS es de carácter transitorio y que constituye una mejora sustantiva respecto al régimen de contratación anterior de «servicios no personales al Estado». El Gobierno indica asimismo que el ente rector del Servicio Civil, SERVIR, tiene facultades supervisoras sobre las entidades públicas, en virtud de las cuales: i) fiscaliza el cumplimiento de normas y políticas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y ii) recomienda la revisión de actos y decisiones de la entidad y las medidas correctivas necesarias. Asimismo, cualquier ciudadano puede interponer una denuncia ante la Contraloría General de la República sobre presuntos hechos arbitrarios o ilegales que ocurran en cualquier entidad pública.
32. En cuanto a los alegatos de FENATRAJUNTOS sobre una serie de despidos arbitrarios adicionales de sus dirigentes y miembros, el Gobierno reitera que dichos trabajadores estaban contratados por plazo determinado, por lo cual la no renovación de sus contratos no puede equipararse a un despido y no existe una vulneración o represalia antisindical al emitirse la carta de culminación de contrato CAS. El Gobierno remite a este respecto las observaciones del Programa «Juntos» que manifiesta que: i) no existe una obligación legal de renovar o prorrogar los CAS que el Estado celebre, ni sustentar la decisión de no realizarlo, ya que es una facultad discrecional del empleador; ii) la no renovación del contrato del Sr. Fidel Hamilton Santos Durán fue seguida por una resolución de destitución pronunciada en su contra por la utilización indebida de una motocicleta a fines personales; iii) el segundo Juzgado Civil de Huánuco se declaró incompetente para examinar la acción de amparo presentada por el Sr. Santos Durán por violación de su libertad sindical; iv) la denuncia penal presentada por el sindicato y por el Sr. Santos Durán fue declarada improcedente, y v) la acción de amparo presentada por la Sra. Alicia Elizabeth Huerto Ortiz estaba siendo examinada por el primer Juzgado Civil de Huánuco.
33. En relación con las otras alegaciones de FENATRAJUNTOS acerca de una serie de actos antisindicales cometidos por el Programa «Juntos», el Gobierno remite las observaciones del referido Programa, el cual manifiesta que: i) se han conformado más de diez gremios sindicales desde la creación del Programa y en este periodo no ha existido un solo caso fundamentado de amenaza o presión a trabajadores para no afiliarse o desafilarse de cualquiera de ellos; ii) el otorgamiento de licencias sindicales se hace conforme a ley, la cual prevé que la entidad empleadora solo está obligada a otorgar licencias sindicales para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de treinta días naturales por año calendario con goce de remuneraciones y por dirigente, y iii) el Programa «Juntos» respeta sus compromisos adquiridos a través del Convenio Colectivo suscrito en 2013 y participó en el trato directo del pliego de peticiones presentado por FENATRAJUNTOS para el periodo 2014-2016 sin que se llegara a un acuerdo.
34. *El Comité toma nota de las alegaciones de nuevos actos antisindicales formuladas por la organización querellante, las cuales son de naturaleza similar a las ya examinadas por el Comité en el marco del presente caso (no renovación de contratos administrativos de servicios, presiones para desafilarse, no otorgamiento de licencias sindicales, obstaculización de la negociación colectiva).*
35. *Asimismo, el Comité toma nota de las observaciones proporcionadas por el Gobierno relativas tanto a la aplicación de las recomendaciones formuladas en el examen anterior del caso como a las nuevas alegaciones de la organización querellante. El Comité toma nota de que el Gobierno reitera que la no renovación de los CAS, que son contratos a plazo fijo, no constituye una discriminación antisindical, que no ha habido una política antisindical en el Programa «Juntos», como lo demuestra la existencia de numerosas organizaciones sindicales en su seno, que las licencias sindicales se concedieron de conformidad con la ley y que el Programa participó en el trato directo del pliego de peticiones presentado por el sindicato en 2015.*



36. *Con respecto a su solicitud de que se le mantuviera informado del resultado de las acciones judiciales interpuestas por dirigentes sindicales y afiliados que habían perdido sus puestos de trabajo, el Comité toma nota de la información del Gobierno de que solo cuatro trabajadores mencionados en el presente caso impugnaron ante los tribunales la no renovación de sus contratos, principalmente mediante acciones de amparo. El Comité también toma nota de que, sobre la base de la información proporcionada por el Gobierno y de la información judicial de público conocimiento, estas cuatro acciones fueron declaradas improcedentes. En el texto de las decisiones judiciales de que dispone, el Comité observa que los tribunales no pidieron al Programa «Juntos» que explicitara el motivo de la no renovación de los contratos para descartar la alegación del carácter antisindical de la finalización de los mismos. El Comité observa que este aspecto se relaciona con la indicación del Programa «Juntos» según la cual las autoridades pueden decidir discrecionalmente no renovar los CAS. Con respecto de su recomendación de que se lleve a cabo una investigación de la Inspección del Trabajo sobre la disminución importante de afiliados al sindicato y la no renovación de contratos entre 2012 y 2013 de 27 dirigentes del mismo, el Comité toma nota de que de las indicaciones del Gobierno y de las disposiciones de la Ley General de Inspección del Trabajo se desprende que la SUNAFIL no está facultada para realizar inspecciones del trabajo en las entidades públicas y en las materias objeto de la presente queja. Asimismo, el Comité toma nota de las informaciones de carácter general proporcionadas por el Gobierno sobre otros organismos (SERVIR, la Contraloría General de la República) competentes en el ámbito de las entidades públicas. El Comité lamenta tomar nota, sin embargo, de que el Gobierno no se refiere a investigaciones llevadas a cabo por estos organismos u otros acerca de los hechos objeto de la presente queja.*
37. *El Comité recuerda que cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1159]. Con base en lo anterior, el Comité pide al Gobierno que garantice que, en el futuro, las alegaciones de actos antisindicales que puedan afectar a los trabajadores del sector público vinculados por medio de contratos CAS den lugar a investigaciones efectivas y que, en este contexto, se asegure de que los trabajadores que aleguen que sus contratos no han sido renovados por motivos de su actividad sindical dispongan de recursos efectivos que permitan examinar si la finalización de sus contratos se basó o no en razones objetivas. Observando que la organización querellante no ha proporcionado nuevas informaciones desde 2018 y que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está examinando la cuestión de la protección contra la discriminación antisindical de los trabajadores del sector público con contratos a plazo fijo en el marco del control de la aplicación por el Perú del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere de un examen más detenido.*



Caso núm. 3056 (Perú)

38. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a alegatos relativos a prácticas antisindicales por parte de una empresa minera en perjuicio del sindicato mayoritario en su seno (incluidas alegaciones de actos de favoritismo hacia un sindicato minoritario, actos de discriminación y violaciones al derecho de negociación colectiva), en su reunión de marzo de 2015 [véase 374.º informe, párrafos 802 a 832]. En dicha ocasión, el Comité: i) pidió al Gobierno que lo mantuviese informado del resultado del procedimiento administrativo relativo al acta de infracción por las diferentes prácticas antisindicales alegadas en este caso a efectos de disponer de todos los elementos, lamentando el retraso excesivo en la resolución de este procedimiento y expresando su esperanza de que concluiría sin demora y ii) esperó

también que, si se confirmaban los actos de discriminación y de favoritismo constatados por la Inspección del Trabajo, se adoptarían las medidas necesarias para remediarlos.

39. Mediante comunicaciones de 5 de octubre de 2018 y 22 de enero de 2024, el Gobierno informa que: i) en 2016, una resolución de primera instancia administrativa acogió la propuesta de multa a la empresa contenida en el acta de infracción de 2013 de la inspección del trabajo, por haberse constatado que incurrió en los actos antisindicales antes mencionados; ii) también en 2016, se declaró infundado, en segunda instancia administrativa, el recurso de apelación interpuesto por la empresa contra la citada resolución de multa, tras lo cual esta quedó consentida (firme); iii) la cobranza de la multa se encuentra suspendida hasta se resuelva el proceso judicial iniciado, en 2016, por la empresa contra la resolución de multa (el cual es de competencia del Juzgado Especializado de Trabajo del Distrito Judicial de Ica, bajo el expediente núm. 00298-2016-0-1409-JR-LA-01), y iv) en diciembre de 2023, el juzgado de trabajo competente comunicó que el referido proceso se encontraba listo para la expedición de sentencia.
40. *El Comité toma nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre el estado de los procedimientos iniciados a nivel nacional en relación con actos antisindicales que guardan relación con los alegados en este caso. El Comité lamenta observar que, si bien tales actos han sido investigados y confirmados por la inspección del trabajo y han motivado la imposición de una multa a la empresa concernida, esta sanción no ha podido hacerse efectiva (continúa impaga) debido al retraso excesivo —de más de siete años— en el trámite del proceso judicial iniciado por la empresa contra la resolución de multa (expediente núm. 00298-2016-0-1409-JR-LA-01). Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y que los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 170 y 1139], el Comité espera firmemente que se resuelva a la brevedad el proceso judicial relativo a la sanción (multa) impuesta a la empresa por la comisión de actos antisindicales directamente relacionados con los alegados en este caso.*
41. *El Comité observa también que, según la información disponible en la página [web](#) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, desde 2021 viene funcionando una mesa de trabajo que reúne al sindicato querellante y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la cual constituye un espacio de diálogo social permanente que tiene como objeto la mejora y el fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo con miras a coadyuvar al cumplimiento de las normas sociolaborales. Sobre la base de lo anterior y no habiendo recibido ninguna información de parte de las organizaciones querellantes desde 2014, el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere de un examen más detenido.*

Caso núm. 3267 (Perú)

42. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a alegatos de violaciones de la libertad sindical en tres empresas del sector de la agroindustria, en su reunión de marzo de 2022 [véase 397.º informe, párrafos 672-708]. En dicha ocasión el Comité emitió las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité confía en que las denuncias relacionadas a supuestas irregularidades en la realización de la asamblea general del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Agrícola (SITESAV) y en la conformación de su directiva serán resueltas a la brevedad por parte de las autoridades judiciales. El Comité pide adicionalmente al Gobierno que se asegure de



que las actividades del SITESAV puedan desarrollarse sin injerencia. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y

- b) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que precisen si los dirigentes sindicales y miembros del SITESAV que asistieron a la asamblea general de 3 de junio de 2016, y a los cuales se les aplicó un descanso obligatorio en el marco de sus contratos por modalidad de itinerancia, fueron posteriormente reincorporados a sus actividades laborales.
43. Respecto de la recomendación *a)* relativa a las denuncias relacionadas a supuestas irregularidades en la realización de la asamblea general del SITESAV y en la conformación de su directiva, mediante comunicación de fecha 19 de marzo 2024, el Gobierno trasmite un oficio de la Primera Fiscalía Provincial Penal de Trujillo, distrito de La Libertad, que indica que: i) el 23 de noviembre de 2022 se emitió sentencia absolutoria sobre la comisión de los delitos de uso de documento privado falso y fraude electoral respecto de los dirigentes Sres. Melanio Rafael Chiquimango Rosado, Santos Vargas Rodríguez y Alonzo Villanueva Félix; ii) dicha sentencia fue objeto de apelación por parte del Ministerio Público el 12 de diciembre de 2022, y iii) mediante audiencia de fecha 10 de julio de 2023, el Ministerio Público desistió de la apelación por encontrarse extinta la acción penal (causal de prescripción) y la Tercera Sala Penal resolvió declarar fundado el desistimiento por prescripción extraordinaria de la acción penal.
44. En cuanto al pedido formulado por el Comité al Gobierno en la recomendación *a)*, de asegurar que las actividades del SITESAV puedan desarrollarse sin injerencia, en su comunicación de mayo de 2022, el Gobierno traslada el informe núm. 02-2022 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en el que se señala que, dentro de las investigaciones realizadas en la orden de inspección núm. 1609-2018-SUNAFIL/IRE-LIB, se verificó que la empresa venía cumpliendo con el otorgamiento de las licencias sindicales, así como con la retención y pago de la cuota sindical.
45. Mediante una comunicación de fecha 10 de mayo de 2022, el Gobierno transmite varios documentos que contienen informaciones relativas a la recomendación *b)*. Entre estos documentos figuran un informe de la SUNAFIL que contiene el récord laboral de los trabajadores que asistieron a la asamblea del 3 de junio de 2016 y el registro de suspensiones de los trabajadores en los que se indican los periodos laborados por los trabajadores que asistieron a la asamblea del 3 de junio de 2016, incluido el inicio y el fin o baja del vínculo laboral, el motivo del cese (de corresponder), y si en 2022, año en el que el Gobierno envió la comunicación, se encontraban con vínculo laboral vigente con su empleador.
46. Del conjunto de documentos aportados por el Gobierno, se desprende que, de los 28 trabajadores que asistieron a la asamblea de junio de 2016, a 20 trabajadores se les aplicó un descanso obligatorio desde la fecha de la asamblea hasta que dejaron de prestar servicios para la empresa, en su mayoría por término de contrato y otros por despido o renuncia. A la mayoría de estos trabajadores se les terminó su vínculo laboral en 2016, otros renunciaron y entre 2018 y 2019 la empresa despidió a seis trabajadores, cuatro miembros de la junta directiva del sindicato, un miembro del comité electoral del sindicato y un afiliado. Cinco trabajadores que asistieron a la asamblea y que no habían sido objeto del referido descanso obligatorio se encontraban laborando en la empresa en 2022, entre los que se encuentra un trabajador que renunció a la junta directiva del sindicato.
47. Mediante comunicaciones de fechas 4 de mayo de 2022 y 19 de enero 2024, el Gobierno informa acerca del estado del proceso judicial por despido fraudulento presentado por el miembro del comité electoral del sindicato Sr. Félix Alonzo Villanueva (expediente núm. 00681-2019-0-1601-SP-LA-02). El Gobierno indica que se habría declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, por lo cual se iba a dar



estudio a los expedientes, habiéndose programado la vista de la causa para el 9 de noviembre de 2023 y encontrándose pendiente la emisión de la sentencia de fondo.

48. *El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno. En lo que respecta a la recomendación a), relativa a la denuncia penal sobre los delitos de uso de documento privado falso y fraude electoral, el Comité observa que, según informa el Gobierno, se absolvió a todos los dirigentes concernidos.*
49. *En cuanto al pedido realizado al Gobierno de que se asegure que las actividades del SITESAV puedan desarrollarse sin injerencia (recomendación a)), el Comité toma nota de un informe de la SUNAFIL de mayo de 2022 que indica haber verificado que la empresa daba cumplimiento a las licencias sindicales, así como a la retención y pago de la cuota sindical. Al tiempo que observa que dicho informe se refiere a una orden de inspección de 2018 y que se emitió unos meses después de que el Comité examinó este caso, el Comité también observa que no ha recibido ninguna información al respecto de la organización querellante. Con base en lo anterior, el Comité no proseguirá el examen de este aspecto del caso.*
50. *En lo que se refiere a la recomendación b), el Comité toma nota de la documentación anexada por el Gobierno de la que se desprende que: i) de los 28 trabajadores que asistieron a la asamblea de junio de 2016, a 20 de ellos se les aplicó un descanso obligatorio desde la fecha de la asamblea hasta que dejaron de trabajar en la empresa, en la mayoría de casos por término de contrato en 2016, otros por renuncia y entre 2018 y 2019 la empresa despidió a seis trabajadores, entre ellos cuatro miembros de la junta directiva del sindicato, un miembro del comité electoral del sindicato y un afiliado y ii) cinco trabajadores que asistieron a la asamblea y que no habían sido objeto del referido descanso obligatorio se encontraban laborando en la empresa en 2022 entre los que se encuentra un trabajador que renunció a la junta directiva del sindicato.*
51. *El Comité observa que, según informaciones proporcionadas por el Gobierno, así como informaciones de público conocimiento, el Sr. Félix Alonzo Villanueva, miembro del comité electoral del sindicato querellante, a quien se le aplicó el descanso obligatorio en 2016 y fue despedido el 26 de julio de 2018, presentó dos demandas: una por cese de actos de hostilidad en la que solicitó que se le reincorpore al trabajo (expediente núm. 104-2016-0-1611-JM-LA-01) y otra demanda por despido fraudulento (expediente núm. 681-2019-0-1601-SP-LA-02). La demanda por cese de actos de hostilidad fue declarada fundada en todas las instancias. Al reponerlo en sus labores, la empresa inició un procedimiento de despido que culminó con el cese del trabajador, ante lo cual interpuso la demanda por nulidad de despido. Dicha demanda fue declarada fundada en primera y segunda instancia y con fecha 9 de noviembre 2023, se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa, nulo el despido por afectación de la libertad sindical del demandante, entre otros elementos y se ordenó a la empresa reponer al trabajador a su puesto de trabajo con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en la que se había producido el despido.*
52. *El Comité toma nota del texto de las sentencias antes mencionadas. El Comité observa que en la sentencia emitida en el proceso seguido por actos de hostilidad, se concluyó que los actos realizados por la empresa contra los miembros del SITESAV habían impedido que los dirigentes sindicales electos ejercieran sus funciones como tal, pues [...] a todos ellos o les fue otorgado descansos temporales o no les fue renovado el contrato; es decir, no pudieron ejercer los cargos para los que fueron electos; de la misma forma, también les fueron otorgados descansos temporales a quienes participaron de la elección de dicha junta directiva, dando a «notar» a los demás trabajadores cuál sería la consecuencia de sus afiliaciones posteriores a un ente sindical recientemente reactivado.*
53. *El Comité observa con preocupación los elementos señalados por dicha sentencia relativos a la afectación de la libertad sindical del Sr. Félix Alonzo Villanueva y los demás dirigentes y afiliados. El Comité toma nota de que se ordenó la reposición del referido dirigente a su puesto de trabajo con*



el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en la que se había producido el despido. El Comité pide al Gobierno que se asegure que la sentencia haya sido cumplida en su cabalidad. No le consta al Comité que se hayan presentado otras demandas de reintegro y no habiendo recibido nuevas informaciones de la organización querellante, el Comité, al tiempo que destaca una vez más la importancia de la toma de medidas que permita asegurar que las actividades del SITESAV y de sus dirigentes puedan desarrollarse sin injerencia ni represalias, considera que el presente caso queda cerrado y no requiere de un examen más detenido.

Caso núm. 3404 (Serbia)

54. El Comité examinó por última vez este caso, en el que el Sindicato de Trabajadores - Banco Nacional de Serbia (en adelante «TUW-NBS») alegó que había perdido la mayoría de sus miembros a favor de otro sindicato apoyado por el empleador como consecuencia de varios actos de injerencia antisindical y que posteriormente había sido privado de su condición de sindicato representativo, en su reunión de octubre de 2022 [véase el 400.º informe, párrafos 652-688]. En esa ocasión, el Comité pidió al Gobierno que: i) realizara sin demora una investigación independiente acerca de los alegatos de injerencia antisindical por parte del Banco Nacional de Serbia (en adelante «NBS») y, si se identificaban actos de injerencia, que garantizara que se adoptaran medidas correctivas y sanciones suficientemente disuasorias y ii) le comunicara información sobre el resultado de las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y de la denuncia penal pendiente de resolución por parte del Tribunal Superior de Belgrado.
55. En una comunicación de fecha 14 de junio de 2024, la organización querellante declara que no ha sido informada de ninguna actividad emprendida por el Gobierno para cumplir con la recomendación del Comité. Asimismo, informa que el 16 de noviembre de 2023, el Comité de Conciliación de la Agencia para la Resolución Pacífica de Conflictos emitió una recomendación sobre la resolución del conflicto laboral colectivo entre las partes, en la que se instaba a resolver las cuestiones controvertidas de manera pacífica y civilizada.
56. La organización querellante indica que, en consonancia con la recomendación de 16 de noviembre de 2023, inició un procedimiento de resolución amistosa del conflicto laboral ante la mencionada Agencia. Afirma, sin embargo, que el 26 de febrero de 2024, el NBS no aceptó la resolución amistosa, lo que resultó en la suspensión del procedimiento el 4 de marzo de 2024.
57. El Gobierno presenta sus observaciones en comunicaciones de 1.º de enero, 14 de febrero, 14 de marzo y 4 de septiembre de 2024. Informa que el NBS aplicó la recomendación de 16 de noviembre de 2023: i) emitiendo la Decisión núm. 11278, de 27 de noviembre de 2023, que determinó el derecho del Sr. Blazo Knezevic, presidente del TUW-NBS, a ocho horas pagadas al mes para la realización de tareas relacionadas con actividades sindicales y ii) comenzando a redactar un acuerdo sobre el derecho a reuniones entre su dirección y el TUW-NBS. En cuanto al procedimiento iniciado por la organización querellante ante la Agencia, el Gobierno indica que el objeto del conflicto laboral era el derecho a la organización y acción sindical en el NBS, y que este no prestó su consentimiento por considerar que la cuestión ya había sido resuelta.
58. En cuanto a las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo y a la denuncia penal que estaba siendo examinada por el Tribunal Superior de Belgrado, el Gobierno indica que los procedimientos judiciales siguen su curso, y que informará de su resultado una vez concluidos.
59. *El Comité toma debida nota de la información proporcionada por la organización querellante y el Gobierno. Con respecto a la investigación independiente sobre los alegatos de injerencia antisindical*



por parte del NBS que había recomendado, el Comité toma nota de que la organización querellante afirma que: i) no fue informada de que el Gobierno hubiera emprendido tal investigación y ii) tras la emisión de una recomendación de 16 de noviembre de 2023 por parte de la Agencia para la Resolución Pacífica de Conflictos, el TUW-NBS inició un procedimiento de resolución amistosa, que fue rechazado por el NBS en febrero de 2024.

60. El Comité toma nota de que el Gobierno, por su parte, declara que el NBS: i) aplicó la Recomendación de 16 de noviembre de 2023 al permitir que el Presidente del TUW-NBS dedique ocho horas mensuales remuneradas a la realización de actividades sindicales, y al comenzar a redactar un acuerdo sobre el derecho a reuniones entre su dirección y el TUW-NBS y ii) no dio su consentimiento al procedimiento posterior iniciado por el TUW-NBS, por considerar que el objeto del conflicto laboral, a saber, el derecho de organización y acción sindical, ya había sido resuelto.
61. Si bien el Comité acoge con satisfacción los progresos realizados en relación con el derecho de reunión, aspecto sobre el cual había invitado al Gobierno a alentar el diálogo entre las partes, también lamenta observar que no parece haberse iniciado ninguna investigación independiente sobre las alegaciones de injerencia antisindical, y que la NBS se negó a participar en un procedimiento de conciliación que podría haber abordado este elemento del conflicto. El Comité recuerda que, según la organización querellante, el NBS facilitó la instalación de otra organización sindical bajo su dominio, la Organización Sindical de Sindicatos Independientes del Banco Nacional de Serbia (TUOITUNBS), y ayudó a aumentar su número de afiliados mediante inscripciones automáticas, transferencias ilegales y presiones. Recordando una vez más que los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna del empleador [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1189], el Comité urge al Gobierno a que lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos de injerencia antisindical por parte del NBS y, si se identifican actos de injerencia, a que garantice que puedan adoptarse medidas correctivas y sanciones suficientemente disuasorias. El Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre cualquier evolución a este respecto.
62. El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que las denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo, así como la denuncia penal que estaba siendo examinada por el Tribunal Superior de Belgrado, siguen pendientes de resolución. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de su resultado.



Caso núm. 3036 (República Bolivariana de Venezuela)

63. El Comité examinó por última vez este caso, que se refiere a alegatos de obstaculización de la negociación colectiva, y actos de violencia antisindicales en una empresa pública de derivados de hidrocarburos y petroquímicos, en su reunión de octubre de 2014 [véase 373.º informe, párrafos 547-562]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité lamenta el retraso excesivo de más de cinco años en el proceso de negociación colectiva entre el sindicato querellante y la empresa debido a la no realización por las autoridades del estudio económico en materia presupuestaria. El Comité recuerda al Gobierno que tiene el deber de promover la negociación colectiva y le pide encarecidamente que tome sin demora las medidas necesarias para que las partes puedan empezar a negociar una convención colectiva, y que le mantenga informado al respecto, y
 - b) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de la denuncia penal presentada a la Fiscalía relativa a los alegados actos de violencia de la Guardia Nacional contra trabajadores que según el sindicato querellante participaban el 5 de julio de 2012 en una protesta sindical pacífica en las instalaciones de la empresa a raíz de cierto número de irregularidades laborales.

64. En una comunicación de marzo de 2016, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de los Derivados de Hidrocarburos y Petroquímicos Conexos y sus Similares del estado de Carabobo, señala que, en 2015, la Inspectoría del Trabajo de Guacara, estado Carabobo le informó al sindicato que, de las múltiples reuniones que había mantenido con los trabajadores de la empresa (empresa pública, fabricante de elementos de construcción), estos no habían hecho alusión a la negociación de una convención colectiva de trabajo (CCT). Según la organización querellante, dicha indicación de la Inspectoría no se ajusta a la realidad puesto que los trabajadores venían tratando la negociación de una CCT desde hacía cinco años en mesas de diálogo con la empresa. La organización querellante indica además que se trata de un asunto que no le compete a dicha Inspectoría sino a la Inspectoría de la ciudad de Valencia por ser sede principal y contener el expediente donde se encuentra registrado el sindicato. La organización querellante se refiere asimismo a una notificación recibida en el mes de agosto de 2014 en la que la empresa les habría indicado a los trabajadores que no debían promover o realizar manifestaciones de tipo político y sindical en las instalaciones de la misma o cualquier actividad que estuviese en contra de los valores, principios y ética de la empresa.
65. Mediante comunicaciones de fechas 18 de mayo de 2015 y 25 de abril de 2023, y en relación con la recomendación a), relativa al retraso en el proceso de negociación colectiva debido a la no realización por las autoridades del estudio económico en materia presupuestaria, el Gobierno indica que: i) el proyecto de CCT presentado por el sindicato querellante fue cerrado el 15 de julio de 2014 por falta de impulso procesal de los interesados; ii) el sindicato querellante no ha consignado ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente a su jurisdicción solicitud alguna para la discusión de alguna CCT, y iii) el 12 de diciembre de 2018, las organizaciones sindicales más representativas del «sector vivienda» denominadas Sindicato Nacional de la Vivienda del Sector Público, Sindicato Único Nacional de Empleados, Jubilados y Trabajadores y la Asociación de Jubilados del Ministerio con competencia en Hábitat y Vivienda, concluyeron «acuerdos colectivos» que benefician a los trabajadores y trabajadoras de la empresa, los cuales se cumplen a cabalidad.
66. En relación con la recomendación b), el Gobierno indica que solicitó información acerca de la denuncia penal a la Fiscalía General de la República, la cual luego de constatar con la Dirección de Protección de Derechos Fundamentales y la Fiscalía Superior del Ministerio Público de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo, informó que no había recibido denuncia sobre los hechos referidos y por tanto no se inició ninguna investigación sobre los mismos.
67. *El Comité toma nota de los elementos señalados por la organización querellante y por el Gobierno. En relación con la recomendación de que el Gobierno tomara sin demora las medidas necesarias para que las partes pudieran empezar a negociar una CCT (recomendación a)), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que la negociación colectiva se habría cerrado en julio de 2014 por falta de impulso procesal de las partes y que el sindicato querellante no habría consignado solicitud alguna para la discusión de una CCT. El Comité recuerda que en su anterior examen del caso, había tomado nota de una comunicación del Gobierno de 15 de mayo de 2014 según la cual el proyecto de CCT había sido admitido y se encontraba a la espera del informe preceptivo por parte del órgano competente, para dar cumplimiento a la condición económica necesaria. El Comité lamenta observar que dos meses después de la referida comunicación, se haya cerrado el proceso de negociación sin que exista mención alguna de la remisión por parte de las autoridades competentes del informe económico solicitado por el sindicato en 2009 y cuya existencia condicionaba la apertura de las negociaciones.*
68. *En relación con la indicación del Gobierno de que «las organizaciones sindicales más representativas del sector vivienda» negociaron en 2018 acuerdos colectivos que benefician a los trabajadores de la empresa, el Comité observa que no dispone del texto de las mismas ni de informaciones sobre la*



medida en qué la existencia de dichos acuerdos haya afectado la voluntad de la organización querellante de entablar la negociación de una CCT con la empresa. El Comité lamenta observar que, habiendo transcurrido una década desde que examinó el caso, los elementos antes mencionados no parecen indicar que el Gobierno haya tomado las medidas necesarias para que las partes pudieran empezar a negociar una convención colectiva, tal como le solicitó el Comité. Observando que carece de información actualizada de parte de la organización querellante que le permita valorar desde su perspectiva cómo ha evolucionado este aspecto del caso, el Comité, al tiempo que reitera su anterior recomendación, no proseguirá con el examen del mismo.

69. *En lo que respecta a la recomendación b), relativa a la denuncia penal presentada ante la Fiscalía por alegados actos de violencia de la Guardia Nacional contra trabajadores durante la protesta sindical que se llevó a cabo en 2012 en las instalaciones de la empresa, el Comité observa que el Gobierno que señala no tener registro de dicha denuncia y observa asimismo que la organización querellante no aportó copia de la misma o elementos que permitan identificarla. El Comité no continuará por lo tanto con el examen de este aspecto del caso.*
70. *Por último, el Comité toma nota de que, en su comunicación enviada en 2016, la organización querellante adjunta la copia de una notificación de fecha 11 de agosto de 2014 de la gerencia corporativa de prevención y control de pérdidas de la empresa que, entre otros elementos, indica a los trabajadores que no debían promover o realizar manifestaciones de tipo político y sindical en las instalaciones de la misma o cualquier actividad que estuviese en contra de los valores, principios y ética de la empresa. El Comité constata que la referida notificación se publicó pocas semanas después de que, según el Gobierno, se haya cerrado el proceso de negociación de la CCT promovida por el sindicato y observa que en su respuesta, el Gobierno no se refiere a este alegato. El Comité recuerda que la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 716]. De igual manera, el Comité subraya que el derecho de reunión es un elemento esencial para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades y que corresponde a los empleadores y a las organizaciones de trabajadores fijar de común acuerdo las modalidades de ejercicio de este derecho [véase **Recopilación**, párrafo 1585]. A la luz de los elementos examinados en el presente caso, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que los trabajadores de la empresa puedan ejercer libremente sus derechos sindicales. Ante la ausencia de comunicaciones de las organizaciones querellantes desde 2016, el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere de un examen más detenido.*

Caso núm. 3374 (República Bolivariana de Venezuela)

71. El Comité examinó por última vez este caso, relativo a alegatos de persecución antisindical de líderes del Sindicato del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores de la República Bolivariana de Venezuela (SUNOFUTRAJUP-MPPRE), así como trabas a un proceso electoral y a la negociación colectiva, en su reunión de octubre de 2021 [véase 396.º informe, párrafos 596-616]. En dicha ocasión, el Comité formuló las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité urge al Gobierno a que tome las medidas necesarias para realizar una investigación independiente de los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes: Sr. José Patines Guanique, Sr. Jesús Serrano y Sra. Besse Mouzo planteados en la queja, en aras de asegurar el debido respeto a su libertad de expresión y protesta en el ejercicio de la libertad sindical. En caso de comprobarse que constituyen actos antisindicales el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para la



respectiva reintegración e indemnización de los trabajadores concernidos y que le mantenga informado del resultado, y

- b) el Comité se remite a las recomendaciones de la comisión de encuesta relativas a la mora electoral (la no renovación de las directivas sindicales en los tiempos establecidos en la ley) y a las normas y procedimientos de elecciones sindicales y pide al Gobierno que le mantenga informado del desarrollo de las negociaciones colectivas entre el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores de la República Bolivariana de Venezuela (MPPRE) y la organización u organizaciones representativas de los trabajadores en dicho ministerio.

72. Mediante comunicaciones de fechas 2 de febrero de 2022 y 26 de abril de 2023, el Gobierno indica, en relación con la recomendación a) del Comité que, tal como lo ha indicado en comunicaciones anteriores al examen del caso, se han cumplido todas las formalidades de la ley para que la Inspectoría del Trabajo declarara con lugar las solicitudes de desafuero sindical de los tres dirigentes, la respectiva autorización de despido del Sr. Patines Guanique y el inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios para el retiro de las respectivas carreras funcionariales del Sr. Jesús Serrano y la Sra. Besse Mouzo. El Gobierno indica que, aunque la Inspectoría del Trabajo calificó las faltas de los tres trabajadores como graves y procedió al desafuero sindical, el empleador solo pudo efectuar en ese momento el despido de uno de ellos, el Sr. Patines, porque los otros dos estaban protegidos adicionalmente al fuero sindical, por su condición de funcionarios de carrera (administrativa y del servicio exterior, respectivamente) que establecen procedimientos particulares para la separación del cargo, que fueron seguidos a continuación.

73. El Gobierno señala que los tres dirigentes sindicales presentaron en vía jurisdiccional recursos de nulidad contra las providencias de la Inspectoría del Trabajo relativas al desafuero sindical, la respectiva autorización de despido del Sr. Patines Guanique, y el retiro de las respectivas carreras funcionariales del Sr. Jesús Serrano y la Sra. Besse Mouzo. El Gobierno remitió copia de las sentencias dictadas en dichos procesos judiciales.

- En relación con el Sr. José Patines, con fecha 14 de marzo de 2023, el Juzgado Primero Superior Laboral de Caracas declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto contra la decisión de 21 de septiembre de 2022 que había declarado sin lugar la acción de nulidad contencioso administrativa presentada contra la providencia administrativa de 2019 de la Inspectoría del Trabajo que había autorizado y declarado con lugar la solicitud de autorización de despido del MPPRE.
- En relación con el Sra. Besse Mouzo, con fecha 8 de marzo de 2023, el Juzgado Noveno Superior del Trabajo de Caracas declaró sin lugar el recurso de apelación presentado contra sentencia de fecha 21 de marzo de 2022 y confirmó la sentencia que había declarado sin lugar la demanda contenciosa administrativa presentada contra la providencia de la Inspectoría del Trabajo que había declarado con lugar la solicitud de desafuero sindical solicitada por el MPPRE.
- En relación al Sr. Jesús Serrano, con fecha 16 de noviembre de 2022, el Tribunal Tercero de Primera instancia de Caracas declaró sin lugar la acción de nulidad contenciosa administrativa contra la providencia administrativa dictada en 2019 por la Inspectoría del Trabajo que había declarado con lugar la solicitud de desafuero sindical solicitada por el MPPRE.

74. En las tres sentencias se concluyó que las actuaciones de la Administración del Trabajo no habían vulnerado ni el debido proceso ni el derecho a la defensa.

75. En lo que respecta a la recomendación b), en sus comunicaciones de fechas 2 de febrero de 2022 y 26 de abril de 2023, el Gobierno indica que: i) la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y



Trabajadoras dispone que la organización sindical cuya junta directiva tenga el periodo vencido no puede modificar sus estatutos para prorrogar el periodo de la junta directiva y ii) dicha prohibición no impide que las organizaciones sindicales efectúen sus procesos eleccionarios por la vía autónoma, siempre que respeten las formalidades establecidas en sus estatutos y en la legislación. Sobre el estatus de las negociaciones colectivas entre el MPPRE y la organización u organizaciones representativas de trabajadores de dicho Ministerio, el Gobierno indica que: i) el proyecto de convenio colectivo de SUTRABMRE, remitido al Ministerio del Poder Popular para Planificación y a la Procuraduría General de la República en 2011, está a la espera del informe final del mencionado Ministerio; ii) el proyecto del SUNEP-MRE se cerró por desistimiento del sindicato, y iii) el SUNOFUTRAJUP-MPPRE, organización querellante de este caso, no ha subsanado las observaciones del Ministerio del Poder Popular para Planificación y la Procuraduría General de la República.

76. *El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno.*
77. *En lo que respecta a la recomendación a), que requería la realización de una investigación independiente de los alegatos de discriminación antisindical contra los dirigentes Sres. Patines Guanique y Serrano y de la Sra. Mouzo, en aras de asegurar el debido respeto a su libertad de expresión y protesta en el ejercicio de la libertad sindical y que, en caso de comprobarse los mencionados alegatos, se tomaran las medidas necesarias para la reintegración e indemnización, el Comité toma nota de que, según indica el Gobierno: i) los tres dirigentes sindicales, destituidos de sus empleos, presentaron en vía jurisdiccional recursos de nulidad contra las providencias de la Inspectoría del Trabajo que habían autorizado y declarado con lugar la solicitud de autorización desafuero sindical y despido del MPPRE y ii) las sentencias de primera instancia y de apelación confirmaron las actuaciones de la Inspectoría del Trabajo y concluyeron que estas no habían vulnerado ni el debido proceso ni el derecho a la defensa.*
78. *El Comité toma nota del texto de las sentencias, anexadas por el Gobierno y observa que tanto en las demandas de primera instancia como de apelación, los dirigentes argumentaron que las providencias administrativas no habían indicado los hechos en los cuales habrían incurrido para proceder a su despido o desafuero; que utilizaron términos imprecisos, sin prueba alguna y que los funcionarios administrativos dieron por probados hechos no alegados, violando el derecho a la defensa y el debido proceso. En las demandas de apelación, los dirigentes argumentaron que las sentencias de primera instancia pasaron por alto todo lo antes mencionado.*
79. *El Comité recuerda que las garantías de un procedimiento judicial regular no solo deben estar expresadas en la legislación, sino también aplicarse en la práctica [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 172] y espera que ello haya tenido lugar en los casos en cuestión.*
80. *En lo que respecta a la recomendación b), relativa a la alegada negativa del MPPRE de negociar con los sindicatos del MPPRE en razón de la mora electoral (los sindicatos no habían podido renovar sus directivas por los muchos requisitos y trabas impuestas por el Consejo Nacional Electoral, el Comité observa que el Gobierno indica que la organización querellante no habría subsanado las observaciones que el Ministerio del Poder Popular para Planificación y la Procuraduría General de la República habrían formulado al proyecto de convenio colectivo; el proyecto de convenio colectivo presentado por otro sindicato (SUTRABMRE) estaría desde 2011 a la espera del informe final de dicho Ministerio y un tercer proyecto de convenio colectivo, presentado por otro sindicato, se habría cerrado por su desistimiento.*
81. *El Comité observa que no cuenta con información acerca del tipo de observaciones que habrían formulado el Ministerio del Poder Popular para Planificación y la Procuraduría General de la República en relación con el proyecto de convenio colectivo presentado por la organización*



querellante, ni la fecha en la que dichas observaciones habrían sido formuladas. Desconociendo también si la cuestión de la mora electoral pudo o no haber tenido un impacto al respecto, el Comité se remite a las recomendaciones formuladas en el examen anterior del caso, que hacían referencia a las recomendaciones de la comisión de encuesta relativa a la República Bolivariana de Venezuela, que recomendó la eliminación de la figura de la mora electoral y la reforma de las normas y procedimientos de elecciones sindicales, de manera que la intervención del Consejo Nacional Electoral sea verdaderamente facultativa, no suponga un mecanismo de injerencia en la vida de las organizaciones, se garantice la preminencia de la autonomía sindical en los procesos electorales y se eviten dilaciones en el ejercicio de los derechos y acciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Reiterando la importancia de todo lo anterior, el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones en relación con el contenido de las observaciones formuladas al proyecto de convenio colectivo presentado por la organización querellante, y, especialmente sobre el posible impacto que pudo haber tenido al respecto la mora electoral. Por otra parte, el Comité lamenta observar que el proyecto de convenio colectivo del SUTRABMRE, remitido al Ministerio del Poder Popular para Planificación y a la Procuraduría General de la República hace más de una década, siga estando a la espera del informe final del mencionado Ministerio. El Comité le pide asimismo al Gobierno que informe sobre la decisión tomada acerca de dicho proyecto de convención colectiva, así como del desarrollo de las negociaciones colectivas entre el MPPRE y las organizaciones representativas de trabajadores en dicho Ministerio.

* * *

Situación de los casos en seguimiento

82. Finalmente, el Comité pide a los Gobiernos y/o a las organizaciones querellantes interesadas que lo mantengan informado de la evolución de la situación relativa a los siguientes **43** casos.

Caso núm.	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
2096 (Pakistán)	Marzo de 2004	Octubre de 2020
2603 (Argentina)	Noviembre de 2008	Noviembre de 2012
2715 (República Democrática del Congo)	Noviembre de 2011	Junio de 2014
2797 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2014	-
2807 (República Islámica del Irán)	Marzo de 2014	Junio de 2019
2871 (El Salvador)	Junio de 2014	Junio de 2015
2889 (Pakistán)	Marzo de 2016	Octubre de 2020
2925 (República Democrática del Congo)	Marzo de 2013	Marzo de 2014
3011 (Türkiye)	Junio de 2014	Noviembre de 2015
3018 (Pakistán)	Junio de 2023	-
3042 (Guatemala)	Marzo de 2024	-
3046 (Argentina)	Noviembre de 2015	-
3054 (El Salvador)	Junio de 2015	-
3078 (Argentina)	Marzo de 2018	-



Caso núm.	Último examen en cuanto al fondo	Último examen sobre el seguimiento dado
3098 (Türkiye)	Junio de 2016	Noviembre de 2017
3100 (India)	Marzo de 2016	-
3104 (Argelia)	Marzo de 2017	Noviembre de 2023
3167 (El Salvador)	Noviembre de 2017	-
3178 (República Bolivariana de Venezuela)	Marzo de 2024	-
3180 (Tailandia)	Marzo de 2017	Marzo de 2021
3182 (Rumania)	Noviembre de 2016	-
3192 (Argentina)	Noviembre de 2023	-
3202 (Liberia)	Marzo de 2018	-
3232 (Argentina)	Noviembre de 2023	-
3248 (Argentina)	Octubre de 2018	-
3257 (Argentina)	Octubre de 2018	-
3275 (Madagascar)	Junio de 2023	-
3289 (Pakistán)	Junio de 2018	Octubre de 2020
3313 (Federación de Rusia)	Noviembre de 2021	-
3339 (Zimbabwe)	Marzo de 2022	-
3360 (Argentina)	Marzo de 2023	-
3363 (Guatemala)	Junio de 2023	-
3364 (República Dominicana)	Marzo de 2022	-
3368 (Honduras)	Noviembre de 2023	-
3369 (India)	Noviembre de 2022	-
3370 (Pakistán)	Noviembre de 2023	-
3376 (Sudán)	Junio de 2023	-
3388 (Albania)	Junio de 2024	-
3392 (Perú)	Junio de 2024	-
3427 (Togo)	Noviembre de 2023	-
3430 (República de Corea)	Junio de 2023	-
3433 (República de Corea)	Noviembre de 2023	-
3439 (República de Corea)	Marzo de 2024	-



83. El Comité espera que los Gobiernos interesados faciliten rápidamente la información solicitada.
84. Además, el Comité recibió informaciones relativas al seguimiento de los casos núms. 1787 (Colombia), 2362 y 2434 (Colombia), 2528 (Filipinas), 2566 (República Islámica del Irán), 2583 y 2595 (Colombia), 2652 (Filipinas), 2656 (Brasil), 2684 (Ecuador), 2694 (México), 2699 (Uruguay), 2706 (Panamá), 2716 (Filipinas), 2719 (Colombia), 2723 (Fiji), 2745 (Filipinas), 2749 (Francia), 2751 (Panamá), 2753 (Djibouti), 2755 (Ecuador), 2758 (Federación de Rusia), 2763 (República Bolivariana de Venezuela), 2852 (Colombia), 2882 (Bahrein), 2896 (El Salvador), 2902 (Pakistán), 2946 (Colombia), 2948 (Guatemala), 2949 (Eswatini), 2952 (Líbano), 2954 (Colombia), 2976 (Türkiye), 2979 (Argentina), 2980 (El Salvador), 2982 (Perú), 2985 (El Salvador), 2987 (Argentina), 2995 (Colombia), 3006 (República Bolivariana de Venezuela), 3010 (Paraguay), 3020 (Colombia), 3022 (Tailandia), 3024 (Marruecos), 3027 (Colombia), 3030 (Malí), 3032 (Honduras), 3040 (Guatemala), 3043 (Perú), 3059 (República Bolivariana de Venezuela), 3061 (Colombia), 3069 (Perú), 3075 (Argentina), 3076 (Maldivas), 3095 (Túnez), 3097 (Colombia), 3102 (Chile), 3103 (Colombia), 3119 (Filipinas), 3131 y 3137 (Colombia), 3139 (Guatemala), 3150 (Colombia), 3164 (Tailandia), 3171 (Myanmar), 3172 (República Bolivariana de Venezuela), 3183 (Burundi), 3188 (Guatemala), 3191 (Chile), 3194 (El Salvador), 3220 (Argentina), 3236 (Filipinas), 3240 (Túnez), 3272 (Argentina), 3278 (Australia), 3279 (Ecuador), 3283 (Kazajstán), 3285 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3286 (Guatemala), 3287 (Honduras), 3288 (Estado Plurinacional de Bolivia), 3316 (Colombia), 3317 (Panamá), 3323 (Rumania), 3333 (Colombia), 3341 (Ucrania), 3342 (Perú), 3343 (Myanmar), 3347 (Ecuador), 3359 (Perú), 3375 (Panamá), 3378 (Ecuador), 3385 (República Bolivariana de Venezuela), 3386 (Kirguistán), 3397 (Colombia), 3401 (Malasia), 3407 (Uruguay), 3408 (Luxemburgo), 3410 (Türkiye), 3412 (Sri Lanka), 3414 (Malasia), 3415 (Bélgica), 3420 (Uruguay) y 3437 (Ecuador) los cuales examinará con la mayor prontitud posible.

Cierre de casos en seguimiento

85. En su 387.º informe de noviembre de 2018 (GB.334/INS/10), el Comité informó al Consejo de Administración que, en adelante, todos los casos en los que estuviera examinando el seguimiento dado a sus recomendaciones y sobre los que no se hubiera recibido información del Gobierno o de la organización querellante durante dieciocho meses desde la fecha del último examen del caso se considerarían cerrados. En su presente reunión, el Comité aplicó esta norma a los siguientes casos: núms. 2756 (Mali), 3251 y 3326 (Guatemala) y 3426 (Hungría).



Caso núm. 3210

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

**Queja contra el Gobierno de Argelia
presentada por
el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del Sector del Gas
y la Electricidad (SNATEG)
respaldada por**

- la Internacional de Servicios Públicos (ISP)
- la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
- IndustriALL Global Union (IndustriALL)
- la Confederación Sindical Internacional (CSI)
- la Confederación General Autónoma de Trabajadores de Argelia (CGATA) y
- la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP)

Alegatos: la organización querellante alega una campaña de acoso e intimidación por parte de una empresa energética contra sus dirigentes y miembros, la negativa a ejecutar las decisiones judiciales de reintegro de trabajadores injustamente despedidos y la negativa del Gobierno a poner fin a las violaciones de los derechos sindicales

86. El Comité examinó por última vez este caso (presentado en 2016) en su reunión de junio de 2023, en cuya ocasión presentó al Consejo de Administración un informe provisional [véase 403.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 348.ª reunión (junio de 2023), párrafos 98 a 134]]¹.
87. La organización querellante proporcionó información adicional en una comunicación de fecha 17 de agosto de 2024.
88. El Gobierno remitió sus observaciones en comunicaciones de fecha 8 de septiembre y 26 de noviembre de 2023, y 15 de abril y 8 de septiembre de 2024.
89. Argelia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

¹ Examen anterior del caso.



A. Examen anterior del caso

90. En su último examen del caso en junio de 2023, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 403.^{er} informe, párrafo 134]:
- a) el Comité urge firmemente al Gobierno a que adopte inmediatamente todas las medidas necesarias para aplicar las decisiones judiciales relativas al reintegro, en particular con respecto al Sr. Kouafi Abdelkader y a la Sra. Sarah Benmaiche. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sin demora de las medidas adoptadas a este respecto;
 - b) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las decisiones judiciales definitivas en los casos de los Sres. Guebli Samir y Araf Imad;
 - c) el Comité urge al Gobierno a que presente sus observaciones sobre la situación del Sr. Hichem Khayat, dirigente sindical del SNATEG, que sería objeto de una investigación judicial debido a sus actividades sindicales;
 - d) el Comité espera que el Gobierno se comprometa a garantizar que el Sr. Mellal pueda regresar al país para ejercer sus actividades sindicales en un clima sin violencia, presiones ni amenazas;
 - e) el Comité se ve obligado una vez más a urgir al Gobierno a llevar a cabo una investigación independiente para determinar las circunstancias que llevaron a la decisión administrativa de disolver el SNATEG. Además, el Comité espera que el Gobierno revise sin demora la decisión de disolver el SNATEG y le urge a mantener informado al Comité de cualquier medida adoptada al respecto;
 - f) el Comité urge al Gobierno a que presente sus observaciones sobre los alegatos relativos al cierre de la sede del SNATEG en Argel el 21 de febrero de 2021 mediante una simple decisión administrativa;
 - g) una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que aplique sin demora sus recomendaciones a fin de asegurar un entorno en la empresa en el que se respeten y garanticen los derechos sindicales de todas las organizaciones sindicales, y en el que los trabajadores puedan afiliarse al sindicato de su elección, elegir a sus representantes y ejercer sus derechos sindicales sin temor a represalias e intimidaciones, y
 - h) el Comité recuerda al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si así lo desea.



B. Información adicional de la organización querellante

91. En una comunicación de fecha 17 de agosto de 2024, la organización querellante aporta la información detallada siguiente con respecto a la situación de los sindicalistas despedidos.
92. Caso del Sr. Abdelkader Kouafi. El 19 de diciembre de 2019, el Tribunal Social de Larbaa pronunció una sentencia que anulaba su despido y decretaba el pago de una indemnización por despido abusivo. La organización querellante presenta un acta emitida por un agente judicial en la que se da cuenta de la negativa del empleador a ejecutar la parte del fallo relativa al reintegro del Sr. Kouafi. Además, la organización querellante refuta la explicación brindada por el Gobierno de que el Sr. Kouafi habría aceptado recibir una indemnización por los perjuicios sufridos en lugar de ser reintegrado en el empleo. Por otra parte, la organización querellante indica que desconoce la decisión pronunciada por el Tribunal de Larbaa el 18 de febrero de 2021 a la que el Gobierno hace referencia y que, según la información de que dispone, el Sr. Kouafi no presentó ningún recurso contra la sentencia de 19 de diciembre de 2019 en que se exigía su reintegro.
93. Asimismo, la organización querellante indica que el trato dispensado al Sr. Kouafi es sumamente alarmante ya que, tras el examen de su caso por el Comité, su domicilio fue registrado por los servicios militares de inteligencia y él fue detenido entre el 6 y el 14 de julio

de 2023. Según la organización querellante, el Sr. Kouafi sufrió malos tratos y tortura durante su detención, y fue acusado de alta traición y de espionaje en beneficio de instituciones extranjeras, así como de colaborar con terroristas residentes en el extranjero. También fue amenazado con ser encarcelado en cumplimiento de una condena por difamación de tres meses de prisión que había sido dictada por el Tribunal de Blida el 27 de febrero de 2018. La organización querellante indica que el Sr. Kouafi fue obligado, a cambio de su libertad, a firmar una declaración jurada en la que afirmaba que ya no militaba ni en el Sindicato Nacional Autónomo de Trabajadores del Sector del Gas y la Electricidad (SNATEG) ni en la Confederación Sindical de Fuerzas Productivas (COSYFOP). Tras todo lo acontecido, el Sr. Kouafi decidió huir del país; se encuentra refugiado en Europa desde octubre de 2023. No obstante, pide poder regresar a Argelia en condiciones en que se le garantice la posibilidad de ejercer sus actividades sindicales en el SNATEG en un contexto exento de venganza, violencia y amenazas de encarcelamiento.

94. Caso de la Sra. Sarah Benmaiche. La organización querellante indica que la Sra. Benmaiche, exmilitante del SNATEG, sufrió fuertes presiones por parte de la policía durante años, lo cual la llevó a retirarse de la organización. La Sra. Benmaiche ha pedido que el Comité deje de examinar su caso, cuyo examen se ha demorado varios años. Según la organización querellante, esta situación es ilustrativa de la presión y del acoso que sufren numerosos militantes del SNATEG, que se ven obligados a retirarse de la organización e incluso a abandonar el país. La organización querellante pide al Comité que condene dicha práctica y que proteja el derecho de las organizaciones a recurrir a los órganos de control de la OIT sin que ello dé lugar al acoso de los militantes sindicales de Argelia.
95. Caso del Sr. Samir Guebli. Este sindicalista se benefició de una sentencia ejecutoria del Tribunal Social de Amechdallah dictada el 19 de julio de 2020. Según la organización querellante, el Sr. Guebli decidió tomar distancias con respecto al SNATEG sin haber notificado oficialmente su dimisión. La organización querellante indica que ignora el contenido del recurso de casación que supuestamente presentó, así como el contenido de la sentencia pronunciada por el Tribunal el 9 de septiembre de 2021 que se mencionó durante el examen anterior del caso por el Comité.
96. Caso del Sr. Imad Araf. Tras su despido el 11 de junio de 2017, el Tribunal Social de Biskra emitió una sentencia el 20 de mayo de 2019 en la que disponía el reintegro del Sr. Araf. El empleador interpuso un recurso de casación, que el Tribunal Supremo resolvió favorablemente anulando dicha sentencia en un fallo pronunciado el 4 de febrero de 2021. El Tribunal Supremo pidió que el caso volviera a examinarse por considerar que el SNATEG no era una organización sindical reconocida que cumpliera los requisitos necesarios para participar en el proceso. El Tribunal Social de Biskra volvió a examinar el caso y llegó a la misma conclusión en un fallo de 4 de julio de 2021; además, confirmó la improcedencia de un proceso en el que participaba el SNATEG. Pese a que el SNATEG presentó un recurso ante el Tribunal Supremo en marzo de 2022 con el fin de aportar todos los documentos que demostraban su legitimidad, este Tribunal declaró dicho recurso inadmisibles en una decisión pronunciada el 8 de septiembre de 2022, basándose en la decisión administrativa de disolución del SNATEG. Según la organización querellante, el último fallo significa que el Sr. Araf no es considerado un delegado sindical y no puede entonces refutar su despido como tal con el apoyo del SNATEG. Así, pues, se le invitó a volver a comenzar el proceso como simple trabajador. Según la organización querellante, el Sr. Araf ya no dispone de medios financieros suficientes para proseguir las acciones judiciales.
97. Caso del Sr. Hicham Khayat. Según la organización querellante, el Sr. Khayat es un antiguo miembro del SNATEG que ha sido acusado falsamente de terrorismo. El Sr. Khayat dimitió de



su cargo y rompió todo contacto con el SNATEG tras las amenazas y el chantaje que sufrió por parte de los servicios de seguridad.

98. La organización querellante indica que las peticiones del Comité para que se ejecuten las decisiones de justicia favorables a los sindicalistas seguirán siendo ineficaces mientras dichas peticiones de ejecución a nivel nacional sean anuladas por decisión del Tribunal Supremo al considerar este que el SNATEG no es una organización legítima. Lamentablemente, esta posición se fundamenta en una orden ministerial de disolución.
99. Por otra parte, la organización querellante manifiesta su preocupación por el hecho de que las recomendaciones del Comité formuladas desde 2017 a favor de sus miembros que residen en Argelia agrava los riesgos a los que estos se ven expuestos y las persecuciones en su contra.
100. En consecuencia, la organización querellante pide al Comité que intensifique la presión sobre el Gobierno para que entable negociaciones con el SNATEG a fin de anular su disolución administrativa, y para que brinde garantías de seguridad al presidente y al secretario general del sindicato, que se hallan actualmente en exilio, con miras a su regreso al país. Si se resuelve esta cuestión, será posible resolver también los problemas vinculados con los despidos y con los procedimientos judiciales que afectan a otros dirigentes del SNATEG, algunos de los cuales han sido condenados a penas de cárcel.
101. Es preciso poner fin a tales prácticas para garantizar el respeto de los derechos sindicales y de las libertades fundamentales, como se establece en los instrumentos jurídicos internacionales en los que Argelia es parte.

C. Respuesta del Gobierno

102. En sus comunicaciones de fecha 8 de septiembre y 26 de noviembre de 2023, y 15 de abril y 8 de septiembre de 2024, el Gobierno responde a las recomendaciones del Comité.
103. En lo que respecta a la situación de los dirigentes del SNATEG despedidos por diferentes empresas del grupo SONELGAZ (en adelante, «la empresa»), el Gobierno aporta la siguiente información.
104. Caso del Sr. Abdelkader Kouafi (recomendación *a*). El Gobierno indica que, en cumplimiento de un fallo pronunciado el 19 de diciembre de 2019 por el que se anulaba su despido, el empleador, la sociedad Shariket Amn el mounchaate el Takawiya (SAT), abonó la indemnización establecida, que ascendía a 400 000 dinares argelinos (equivalente a 2 972 dólares de los Estados Unidos) por despido abusivo y 100 000 dinares argelinos (equivalente a 743 dólares de los Estados Unidos) en concepto de indemnización por daños materiales. El Sr. Kouafi entabló en diciembre de 2020 una nueva acción judicial para pedir su reintegro, pero el Tribunal rechazó la demanda en una decisión de fecha 18 de febrero de 2021 al considerar que el caso ya había sido resuelto y que el empleador había ejecutado la decisión judicial. Por otra parte, el Gobierno indica que el Sr. Kouafi fue condenado por difamación en otro caso a dos meses de prisión firme y a pagar una multa de 50 000 dinares argelinos (equivalente a 371 dólares de los Estados Unidos). Aunque este último recurrió la sentencia, vio desestimado su recurso. El Gobierno considera que el Sr. Kouafi ha usado todas las vías de recurso y debería cerrarse su caso.
105. Caso de la Sra. Sarah Benmaiche (recomendación *a*). El Gobierno recuerda la información aportada previamente, según la cual el 4 de julio de 2016 se había pronunciado un fallo que ordenaba el reintegro de la Sra. Benmaiche en el empleo. Su empleador había ejecutado parcialmente dicha decisión judicial al pagarle una indemnización de 100 000 dinares argelinos (equivalente a 743 dólares de los Estados Unidos). Tras constatar la negativa de su empleador



a su reintegro, pese a múltiples tentativas, la Sra. Benmaiche entabló una acción judicial con el fin de obtener la ejecución total de la decisión de reintegro, reclamando una multa coercitiva diaria contra el empleador. El Tribunal de Annaba dictó sentencia el 14 de noviembre de 2016 y ordenó su reintegro bajo pena de multa coercitiva. El 29 de noviembre de 2017, su empleador dio curso a este último fallo pagándole una indemnización de 90 000 dinares argelinos (equivalente a 669 dólares de los Estados Unidos). El Gobierno considera que el caso de la Sra. Benmaiche fue tratado de forma equitativa por las autoridades judiciales y que las vías de recurso fueron agotadas. Por consiguiente, el caso de la Sra. Benmaiche debería cerrarse.

- 106.** Caso del Sr. Samir Guebli (recomendación *b*). El Gobierno indica que el 19 de julio de 2020 el Tribunal de Bouira emitió un fallo por el que se ordenaba el reintegro del Sr. Guebli en el empleo y el pago de una indemnización de 540 072 dinares argelinos (equivalente a 4 012 dólares de los Estados Unidos). El Sr. Guebli inició un procedimiento de casación ante el Tribunal Supremo, y este, por decisión de 9 de septiembre de 2021, anuló la sentencia del 19 de julio de 2020, remitiendo el caso al Tribunal de Bouira para un nuevo examen. A día de hoy, el Sr. Guebli no se ha dirigido al tribunal encargado del caso. Cuando proceda, el Gobierno informará al Comité de cualquier elemento nuevo al respecto.
- 107.** Caso del Sr. Imad Araf (recomendación *b*). El Gobierno indica que el 20 de mayo de 2019 el Tribunal de Biskra pronunció una sentencia que ordenaba el reintegro del Sr. Araf en el empleo, y el pago de una indemnización de 121 420 dinares argelinos (equivalente a 902 dólares de los Estados Unidos). El empleador solo ejecutó parcialmente la decisión judicial, limitándose a abonar la indemnización. El Sr. Araf interpuso un recurso de casación para obtener su reintegro. Sin embargo, el 4 de julio de 2022 el Tribunal de Biskra dictó una decisión a favor del empleador. En consecuencia, el Gobierno pide el cierre del caso relativo al Sr. Araf al haberse agotado las vías de recurso.
- 108.** Caso del Sr. Hicham Khayat (recomendación *c*). El Gobierno recuerda que, en el marco de una investigación llevada a cabo por la sección de lucha contra el terrorismo y la delincuencia del Tribunal de Sidi M'hamed, relativa a la pertenencia a una organización terrorista, se determinó que varios inculpados mencionados en los informes, incluido el Sr. Khayat, mantenían contacto con una persona vinculada al grupo terrorista, y varios de ellos hicieron apología de actos del grupo en cuestión, difundiendo contenido editado por sus jefes, perseguidos por la justicia argelina. El 24 de octubre de 2022, el juez de instrucción dictó un auto de sobreseimiento parcial en favor de los inculpados, incluido el Sr. Khayat, detuvo el enjuiciamiento penal vinculado al terrorismo y cambió la acusación por la de delito de difusión y apología de información falsa y malintencionada contra el orden público, con arreglo al artículo 196 *bis* del Código Penal. El Gobierno añade que, por otra parte, el Sr. Khayat está siendo procesado por el Tribunal de Blida por otro caso vinculado a su pertenencia a la organización terrorista Rachad. En una sentencia dictada el 8 de junio de 2022, este Tribunal condenó al Sr. Khayat a seis meses de prisión firme y al pago de una multa de 200 000 dinares argelinos (equivalente a 1 486 dólares de los Estados Unidos) por desacato a una institución pública. Tras la presentación de un recurso de apelación, el Tribunal de Blida dictó sentencia el 19 de junio de 2023, condenando al Sr. Khayat a dos años de prisión firme y a una multa de 50 000 dinares argelinos (equivalente a 371 dólares de los Estados Unidos) por los delitos de difusión de publicaciones perjudiciales para el interés nacional e incitación a la celebración de una reunión tumultuosa sin armas. El Sr. Khayat interpuso un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, que aún no se ha pronunciado al respecto. El Gobierno indica que mantendrá al Comité informado de la decisión de dicho Tribunal. Según el Gobierno, de todo lo anterior se desprende claramente que las condenas al Sr. Khayat están relacionadas con actos sancionados por la ley y no guardan ninguna relación con su actividad sindical. Por otro lado,



el Gobierno señala que, según el empleador (SONELGAZ-Services), el Sr. Khayat continúa trabajando en la empresa y fue promovido a un cargo de responsabilidad el 1.º de mayo de 2023, concretamente al puesto de jefe del servicio de control de la gestión de la Escuela Técnica de Blida. Asimismo, la empresa ha indicado que hasta ahora no se le ha comunicado ningún asunto contencioso en relación con el Sr. Khayat y que esta persona sigue ejerciendo una actividad en la empresa.

- 109.** Por otra parte, el Gobierno reitera sus observaciones en lo que concierne a la decisión administrativa por la que se hizo efectiva la disolución del SNATEG (recomendación e)). Según el Gobierno, la disolución del SNATEG fue de carácter voluntario y conforme a lo dispuesto en la Ley núm. 90-14 de 2 de junio de 1990 sobre el Ejercicio del Derecho de Sindicación, en vigor entonces, y en los estatutos del sindicato. Dicha disolución se llevó a cabo durante un congreso celebrado en asamblea general de los miembros de dicho sindicato y constatada por un agente judicial. El Gobierno declara que la decisión de disolución, al ser soberana y al haber sido adoptada por la instancia suprema del sindicato en cuestión con arreglo a sus estatutos, no puede ser impugnada ni revisada por ninguna entidad, incluido el Gobierno.
- 110.** Por último, el Gobierno formula sus observaciones con respecto a la recomendación f), relativa a los alegatos de cierre de la sede del SNATEG por decisión administrativa. El Gobierno observa que no se ha recibido ante los tribunales ninguna reclamación para la anulación de la decisión administrativa de cierre de la sede del sindicato disuelto que se corresponda con la dirección mencionada en su justificante de registro. A continuación, el Gobierno señala que la legislación en vigor obliga a toda organización sindical a informar a la autoridad competente de todo cambio introducido en la dirección de la sede del sindicato, acompañándolo de un justificante legal. El SNATEG no habría transmitido dicho documento justificativo del cambio de domicilio de la sede del sindicato. Por otra parte, el Gobierno indica que el local en cuestión ha sido alquilado con fines no vinculados a actividades sindicales. Según el Gobierno, dicho lugar era utilizado para llevar a cabo actividades de propaganda y difusión de información falsa, con el objetivo de menoscabar la seguridad nacional y el orden público. El Gobierno declara que las personas en cuestión fueron condenadas por haber vulnerado la ley, y se beneficiaron en todo momento de todas las garantías legales de un proceso justo e imparcial.

D. Conclusiones del Comité

- 111.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de una negativa por parte de una empresa del sector de la energía a permitir que un sindicato registrado oficialmente desarrolle actividades, de una campaña de acoso por parte de la empresa contra los dirigentes y miembros de este sindicato, inclusive mediante medidas de despido, de la negativa de las autoridades públicas a poner fin a las violaciones de los derechos sindicales y a ejecutar las decisiones judiciales favorables al sindicato, y de registro por parte de las autoridades públicas de la disolución del sindicato a pesar de las pruebas contrarias a ello que se habían presentado.*
- 112.** *El Comité recuerda que, originalmente, la queja se refería a numerosos presuntos despidos de carácter antisindical de dirigentes y delegados del SNATEG a partir de 2016-2017. El Comité había recordado que el respeto de los principios de libertad sindical exige que los trabajadores no puedan ser despedidos ni se les deniegue el reintegro a causa de sus actividades sindicales y había solicitado al Gobierno que informara periódicamente sobre las medidas relativas a los trabajadores despedidos en este caso [véase 403.º informe, párrafo 123]. El Comité observa que, si bien la mayoría de los casos de despidos de miembros y dirigentes del SNATEG parece haberse resuelto mediante el reintegro a sus puestos de trabajo -según los informes facilitados regularmente por el Gobierno-, ciertos casos aún no han sido resueltos pese al tiempo transcurrido. En su anterior examen del caso, el Comité había pedido al Gobierno que facilitase información sobre la situación*



de ciertos delegados sindicales que, según la organización querellante, no habían sido reintegrados a pesar de las decisiones judiciales o de la inspección del trabajo a su favor. El Comité toma nota de la información actualizada proporcionada por la organización querellante y el Gobierno sobre la situación de los siguientes sindicalistas:

- a) caso del Sr. Abdelkader Kouafi, secretario general del SNATEG. El Comité recuerda que ya había tomado nota anteriormente de que, según la organización querellante, el Sr. Kouafi, que había sido despedido de la sociedad SAT en 2017, se beneficiaba de una decisión ejecutoria del Tribunal Social de Larbaa (Blida) de 19 de diciembre de 2019, que anuló su despido por considerarlo arbitrario, ya que se había producido durante una licencia de enfermedad certificada y a que no se había informado de ello al sindicato. Según la organización querellante, el tribunal también condenó presuntamente al empleador a pagar una indemnización por despido abusivo de 400 000 dinares argelinos (equivalente a 2 972 dólares de los Estados Unidos), así como una indemnización de 100 000 dinares argelinos (equivalente a 743 dólares de los Estados Unidos) por daños materiales. Sin embargo, la empresa solo habría ejecutado la parte monetaria, abonando la indemnización, pero negándose al reintegro del Sr. Kouafi. El Comité toma nota de que, en su última respuesta, el Gobierno reitera que, si bien la sentencia de 19 de diciembre de 2019 anuló efectivamente el despido del Sr. Kouafi, solo se limitó a ordenar el pago de una indemnización, que fue abonada por el empleador, pero no ordenó su reintegro. El Gobierno se basa en la decisión de fecha 18 de febrero de 2021 por la que el Tribunal de Larbaa rechazó el recurso del Sr. Kouafi con motivo de que el caso ya había sido resuelto, que el demandante ya había sido indemnizado y que el empleador había entonces ejecutado plenamente la decisión judicial. El Gobierno considera que el Sr. Kouafi ha agotado todas las vías de recurso y su caso debería cerrarse.

El Comité observa que, la decisión adoptada por el Tribunal de Larbaa el 18 de febrero de 2021, da cuenta del recurso presentado ante el Tribunal por el Sr. Kouafi para pedir su reintegro en la empresa, además de la ejecución de la parte financiera de la sentencia anterior. En su decisión, el Tribunal constata que, si bien el despido del Sr. Kouafi fue efectivamente anulado, la decisión pronunciada en diciembre de 2019 debe interpretarse en el sentido de que se ordenó a la empresa cumplir los procedimientos aplicables en el plano jurídico abonando la indemnización al Sr. Kouafi. Habida cuenta de estos elementos, el Comité no proseguirá con el examen del caso del Sr. Kouafi en lo que respecta a su despido. El Comité observa, sin embargo, que, aunque el Tribunal de Larbaa constató la ilegalidad del despido del Sr. Kouafi y que procedió a anularlo, en su fallo emitido el 19 de diciembre de 2019, además de no ordenar su reintegro, limitó también la indemnización que se debía abonar a seis meses de salario, pese a que el querellante reclamaba el pago de los salarios atrasados correspondientes a los veintiocho meses transcurridos desde su despido, en mayo de 2017, periodo durante el cual se quedó sin recursos. El Comité recuerda su posición según la cual 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. En la hipótesis de que la autoridad judicial constatase que es imposible el reintegro de los trabajadores despedidos en violación de la libertad sindical, se les deberá indemnizar de manera completa. 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 [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1184, 1172 y 1173]. El Comité toma nota, por tanto, de la promulgación de una nueva Ley núm. 23-02, de abril de 2023, sobre el Ejercicio del Derecho de Sindicación, que incluye disposiciones relativas a la ejecución de las decisiones judiciales de reintegro en caso de despido antisindical. El Comité confía en que la nueva Ley garantice en el futuro la ejecución efectiva de las decisiones de reintegro en caso de



discriminación antisindical y que las medidas compensatorias sean lo suficientemente disuasorias.

Por otra parte, el Comité toma nota con gran preocupación de los alegatos de la organización querellante relativos al trato sufrido por el Sr. Kouafi durante su detención en julio de 2023. Según la organización querellante, el Sr. Kouafi fue víctima de malos tratos, tortura y amenazas, por lo que se vio obligado a firmar una declaración jurada en la que certificaba haber abandonado la militancia en el SNATEG a cambio de su puesta en libertad. Al respecto, el Comité debe recordar que en un caso reciente señaló con profunda preocupación el contexto de intimidación que obstaculiza la libertad sindical y que ha obligado al Sr. Kouafi a exiliarse, e insta al Gobierno a que se comprometa a garantizarle la posibilidad de regresar a su país para ejercer sus actividades sindicales en un clima sin violencia, presiones ni amenazas [véase caso núm. 3434, 405.º informe, marzo de 2024, párrafos 180 y 188];

- b) *caso de la Sra. Sarah Benmaiche, miembro del comité de mujeres del SNATEG. El Comité recuerda que, tras la sentencia pronunciada el 4 de julio de 2016 por la que se anulaba el despido de la Sra. Benmaiche, el empleador había afirmado que era imposible reintegrarla en los distintos centros del grupo o como parte del personal administrativo debido a su carácter agresivo. En su última comunicación, el Gobierno reitera que su empleador había ejecutado parcialmente la decisión judicial al pagarle una indemnización de 100 000 dinares argelinos (equivalente a 743 dólares de los Estados Unidos). Por otra parte, el 14 de noviembre de 2016 se dictó una sentencia que ordenaba el reintegro de la Sra. Sarah Benmaiche bajo pena de multa coercitiva. Según el Gobierno y la organización querellante, su empleador se limitó a pagar una indemnización de 90 000 dinares argelinos (equivalente a 669 dólares de los Estados Unidos), en concepto de liquidación de la multa coercitiva por no haberla reintegrado. En opinión del Gobierno, como la decisión judicial fue ejecutada en virtud del pago de la compensación y la indemnización por no haber reintegrado a la Sra. Benmaiche, su caso debería cerrarse. El Comité lamenta que en el caso analizado el reintegro de una dirigente sindical no haya sido ejecutado a pesar de las dos decisiones judiciales pronunciadas a tal efecto. Expresando su profunda preocupación por esta situación, el Comité confía en que la nueva Ley garantice en el futuro la aplicación efectiva de las órdenes de reintegro en caso de discriminación antisindical y que las medidas compensatorias sean suficientemente disuasorias. Sin embargo, el Comité toma nota de que, en su última comunicación, la organización querellante insiste en el hecho de que la Sra. Benmaiche abandonó el SNATEG tras sufrir fuertes presiones por parte de la policía y pidió que el Comité dejara de examinar su caso. En tales condiciones, el Comité no continuará examinando el caso de la Sra. Benmaiche;*
- c) *caso del Sr. Samir Guebli, presidente de la oficina nacional del centro. El Comité recuerda que ya había tomado nota anteriormente de que el Sr. Guebli se beneficiaba de una decisión ejecutoria del Tribunal Social de Amechdalah de 16 de julio de 2020 que ordenaba su reintegro, tras su despido el 1.º de junio de 2022. Según el Gobierno, el Sr. Guebli interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo y, el 9 de septiembre de 2021, este órgano anuló la sentencia y remitió el caso al Tribunal de Amechdalah. El Gobierno manifiesta que está dispuesto a informar al Comité sobre todo hecho nuevo que se produzca al respecto. Sin embargo, el Comité observa que, en su última comunicación, la organización querellante indica que el Sr. Guebli había decidido presuntamente tomar distancias con respecto al SNATEG. El Comité entiende que la organización querellante ya no va a abordar la situación del Sr. Guebli en el marco del presente caso. Ante tal situación, el Comité no proseguirá con el examen del caso del Sr. Guebli;*
- d) *caso del Sr. Imad Araf, presidente de la oficina nacional del sur. El Comité ya había tomado nota anteriormente de que el Sr. Araf, que había sido despedido en junio de 2017, se beneficiaba de una decisión ejecutoria del Tribunal Social de Biskra de 20 de mayo de 2019 por*



la que se ordenaba su reintegro, pero la empresa solo ejecutó parcialmente la parte monetaria (una indemnización de 121 420 dinares argelinos (equivalente a 902 dólares de los Estados Unidos) mientras se negaba a reintegrarlo. Según la organización querellante, el empleador interpuso un recurso de casación y obtuvo la anulación del fallo por el Tribunal Supremo en una decisión de 4 de febrero de 2021 por el motivo de que el SNATEG no era una organización sindical reconocida que cumpliera los requisitos necesarios para participar en el proceso. El SNATEG acudió presuntamente al Tribunal Supremo en marzo de 2022 para presentar todos los documentos que demostraban su legitimidad, pero, en septiembre de 2022, este órgano declaró que el recurso era inadmisibile, basándose en la decisión administrativa de disolución del SNATEG. Entre tanto, en un fallo emitido el 4 de abril de 2022, el Tribunal de Biskra confirmó la improcedencia de un recurso en el que el SNATEG era presuntamente parte. Según la organización querellante, el Sr. Araf sufre de agotamiento debido a los procedimientos de justicia y no dispone de medios financieros suficientes para seguir recurriendo a la justicia a título personal. El Comité toma nota de que, en su última respuesta, el Gobierno pide que el caso del Sr. Araf se considere cerrado habida cuenta de que se han agotado los procedimientos judiciales. El Comité observa con preocupación que, en concreto, un caso de despido antisindical debidamente reconocido cuyo fallo ha sido anulado por motivos de forma no podrá volver a ser examinado por la justicia debido principalmente a la larga duración del procedimiento, cuyo coste financiero no puede ya ser asumido por el dirigente sindical despedido. El Comité recuerda que el respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales. Los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas. Por último, el Comité recuerda con firmeza que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación**, párrafos 1142, 1139 y 170]. En estas circunstancias, a menos de que la organización querellante informe de que el Sr. Araf ha llevado nuevamente el caso ante la justicia, el Comité no proseguirá su examen, y

- e) caso del Sr. Hicham Khayat, dirigente de la sección sindical del SNATEG-COSYFOP del Instituto de Formación sobre Electricidad y Gas y delegado sindical de la wilaya de Blida. El Comité recuerda que había instado previamente al Gobierno a facilitar información teniendo en cuenta los alegatos de la organización querellante en los que se señala el arresto y la puesta a disposición judicial del Sr. Khayat por los delitos de llamamiento a la adhesión a un grupo terrorista a través de las redes sociales, de constitución de un grupo terrorista a través de las redes sociales y de constitución de una asociación delictiva a través de las redes sociales que podría atentar contra la unidad nacional. El Comité toma nota de las precisiones del Gobierno, según las cuales el 24 de octubre de 2022 se dictó un auto de sobreseimiento parcial en favor del Sr. Khayat, en que se detuvo el enjuiciamiento penal vinculado al terrorismo. Pese a ello, el Sr. Khayat fue condenado el 8 de junio de 2022, a seis meses de prisión firme y al pago de una multa de 200 000 dinares argelinos (equivalente a 1 486 dólares de los Estados Unidos) por desacato a una institución pública. Tras la presentación de un recurso de apelación, el Sr. Khayat fue condenado por el Tribunal de Blida el 19 de junio de 2023, a dos años de prisión firme y a una multa de 50 000 dinares argelinos (equivalente a 371 dólares de los Estados Unidos) por los delitos de difusión de publicaciones perjudiciales para el interés nacional e incitación a la celebración de una reunión tumultuosa sin armas. El Sr. Khayat interpuso un recurso de casación y el procedimiento sigue en curso. El Gobierno pone de relieve que las condenas al Sr. Khayat están relacionadas con actos sancionados por la ley y no guardan



ninguna relación con su actividad sindical. El Comité toma nota con preocupación de que, según la organización querellante, el Sr. Khayat ya no es miembro del SNATEG y ha roto todo contacto con la organización a raíz de las amenazas y chantaje por parte de los servicios de seguridad. Asimismo, el Comité toma nota de la información aportada por el Gobierno de que el Sr. Khayat fue reintegrado en la empresa, donde sigue trabajando y ha sido incluso promovido. En este caso, el Comité observa que las sentencias en que la justicia condena al Sr. Khayat —cuyas copias le han sido transmitidas—, hacen referencia a publicaciones y declaraciones diversas en las redes sociales que se consideraron sancionables por la ley. Sin ánimo de remitirse a las decisiones pronunciadas, el Comité desea recordar la importancia que atribuye a las libertades civiles fundamentales de los sindicalistas y de las organizaciones de empleadores, entre ellas la libertad de expresión, como condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical. La libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando estos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno. Asimismo, la amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales. Por último, el Comité considera que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, estas organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje [véase **Recopilación**, párrafos 234, 244, 237 y 236]. El Comité confía en que el Gobierno velará por el respeto de los principios de libertad sindical relativos a la libertad de expresión que han sido recordados más arriba.

113. El Comité aprecia la información actualizada proporcionada tanto por la organización querellante como por el Gobierno, que le ha permitido aclarar la situación de algunos dirigentes del SNATEG examinada desde hace varios años. Si bien dicha información le permitió cerrar el examen de esos casos, el Comité sigue, sin embargo, preocupado por el hecho de que, más de seis años después de los alegatos de despidos antisindicales, y a pesar de que la decisión judicial de reintegro dictada hace varios años, un procedimiento judicial aún no ha concluido (caso del Sr. Guebli). Preocupa especialmente al Comité que, en varios casos confirmados por el Gobierno, a pesar de las sentencias judiciales que ordenaban el reintegro, las empresas implicadas se negaron a ejecutarlas limitándose a dar curso a la parte monetaria de las sanciones. Asimismo, el Comité no puede sino reiterar su sorpresa ante el hecho de que las empresas implicadas tengan la posibilidad de no ejecutar los mandatos de las autoridades judiciales sin incurrir en sanciones. El Comité recuerda que 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 [véase **Recopilación**, párrafo 1163]. El Comité reitera una vez más su posición de que, en caso de que resulte que los despidos se produjeron como resultado de la participación de los trabajadores en cuestión en actividades de un sindicato, el Gobierno garantice la readmisión de dichos trabajadores en sus puestos de trabajo sin pérdida de salario. No obstante, en la hipótesis de que la autoridad judicial constatase que es imposible el reintegro de los trabajadores despedidos en violación de la libertad sindical, se les deberá indemnizar de manera completa. 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 [véase **Recopilación**, párrafos 1169, 1172 y 1173].
114. El Comité saluda el hecho de que la nueva Ley núm. 23-02, de abril de 2023, sobre el Ejercicio del Derecho de Sindicación parece dar respuesta a varias de las cuestiones planteadas en el presente



caso, al garantizar que las decisiones judiciales que anulan un despido por motivos antisindicales tengan como efecto el reintegro (artículos 141 y 146) y al establecer una indemnización pecuniaria (artículos 142 y 147). El Comité confía en que estas nuevas disposiciones se aplicarán plenamente con miras a evitar que se produzcan casos de impunidad en el futuro.

115. Al Comité le preocupa especialmente los alegatos reiterados de que numerosos dirigentes y militantes del SNATEG son víctimas de presiones y acoso por parte de las autoridades, o de chantaje por parte del empleador, lo que los lleva a abandonar la organización e incluso, en algunos casos, a exiliarse. Está también muy preocupado por los casos de acoso, examinados en el marco del presente caso, que se han saldado en la dimisión de dirigentes sindicales, los cuales posteriormente rompieron el contacto con la organización o pidieron que su caso dejara de ser examinado por el Comité. El Comité recuerda firmemente que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical [véase **Recopilación**, párrafo 135] y espera e insta al Gobierno que garantice plenamente el respeto de este principio.
116. En repetidas ocasiones, el Comité tomó nota con preocupación del alegato según el cual el Sr. Raouf Mellal, presidente del SNATEG, ha sido objeto de una represión intensa, de medidas de discriminación antisindical continua (despido) y de un acoso judicial sistemático (condenas sucesivas por difamación, tenencia ilegal de documentos y suplantación de identidad), en parte por haber presentado una denuncia contra su país ante instancias internacionales. Dicho hostigamiento había obligado al Sr. Mellal a exiliarse del país en 2020 [véase 392.º informe, párrafo 208; 403.º informe, párrafo 128]. El SNATEG solicita que se retiren todos los cargos contra el Sr. Mellal y se declara dispuesto a entablar un diálogo con el Gobierno a fin de permitir que el Sr. Mellal regrese al país para ejercer su mandato como dirigente sindical. El Comité recuerda a este respecto que la libertad sindical solo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona [véase **Recopilación**, párrafo 82]. El Comité reitera que espera que el Gobierno se comprometa a garantizar de manera urgente que el Sr. Mellal pueda regresar al país para ejercer sus actividades sindicales en un clima sin violencia, presiones ni amenazas.
117. En sus exámenes anteriores de la cuestión, el Comité había llevado a cabo un análisis exhaustivo de la información proporcionada por la organización querellante y el Gobierno, los cuales mantienen posiciones divergentes en relación con la disolución del SNATEG en octubre de 2017. El Comité había pedido al Gobierno que llevará a cabo una investigación independiente para determinar las circunstancias que llevaron a la decisión administrativa de disolver el SNATEG, a pesar de las pruebas contrarias presentadas ante las autoridades y que no se tuvieron en cuenta, lo cual había llevado al Comité a considerar que esta situación planteaba interrogantes sobre una posible injerencia por parte de las autoridades [véase 392.º informe, párrafo 209 a 212]. El Comité había indicado que esperaba que el Gobierno revisara sin demora la decisión de disolución del SNATEG. No obstante, el Comité lamenta profundamente que, en su respuesta, el Gobierno se limite una vez más a sostener que la disolución del SNATEG se ajusta a las disposiciones legales vigentes y a los estatutos del sindicato. El Gobierno reitera que la decisión de disolución, al ser soberana y al haber sido adoptada por la instancia suprema del sindicato en cuestión con arreglo a su estatuto, no puede ser impugnada ni revisada por ninguna entidad, incluido el Gobierno. En estas condiciones, el Comité se ve obligado a reiterar que espera que el Gobierno revise sin demora la decisión de disolución del SNATEG, habida cuenta de la información fáctica recordada, y de conformidad con los principios de libertad sindical y sus obligaciones internacionales.
118. A este respecto, el Comité desea recordar que, en otro caso en fase de examen relativo a Argelia [véase caso núm. 3434, 405.º informe, marzo de 2024, párrafos 184 y 188], ha pedido al Gobierno



que considere, en consulta con los interlocutores sociales, la mejor forma de garantizar que las sanciones determinadas en virtud de la Ley sobre el Ejercicio del Derecho de Sindicación (la cual reprime a todo sindicalista que se oponga, incluso verbalmente, a la disolución de su sindicato y podría ser utilizada para tener en el punto de mira directamente a los miembros sindicales que se nieguen a la disolución de sus sindicatos) no puedan ser impuestas en caso de posiciones divergentes respecto de la disolución voluntaria de un sindicato.

119. Por otra parte, el Comité había urgido al Gobierno a que presentase sus observaciones sobre los alegatos relativos al cierre de la sede del SNATEG en Argel el 21 de febrero de 2021 mediante una simple decisión administrativa. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual no se ha recibido ante los tribunales ninguna reclamación para la anulación de la decisión administrativa de cierre de la sede del SNATEG que se corresponda con la dirección mencionada en su justificante de registro. El Gobierno añade que la ley obliga a toda organización sindical a informar a la autoridad competente de todo cambio introducido en la dirección de la sede, acompañándolo de un justificante legal. El Gobierno declara que el SNATEG no ha transmitido dicho documento justificativo del cambio de dirección de la sede del sindicato. Por otra parte, el Gobierno declara que el local cerrado por decisión administrativa no se ocupaba para llevar a cabo actividades sindicales, sino para actividades de propaganda y difusión de información falsa con el objetivo de menoscabar la seguridad nacional y el orden público. El Gobierno declara que las personas en cuestión fueron condenadas por haber vulnerado la ley, y se beneficiaron en todo momento de todas las garantías legales de un proceso justo e imparcial. El Comité cree comprender en virtud de los documentos presentados por la organización querellante que la sede del SNATEG corresponde a la sede de la COSYFOP, organización coordinadora a la cual está afiliada. El Comité recuerda que la inviolabilidad de los locales y bienes sindicales, en particular de la correspondencia, constituye una de las libertades públicas esenciales al ejercicio de los derechos sindicales. 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. 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. Por último, las autoridades estatales no deberían restringir el acceso de los afiliados a sus locales sindicales [véase **Recopilación**, párrafos 276, 283, 287 y 290]. En estas condiciones, el Comité continuará con el examen de la cuestión relativa a la sede en el marco de la queja relacionada con la COSYFOP (caso núm. 3434). Entre tanto, el Comité espera que el Gobierno garantice el pleno respeto de los principios antes mencionados en relación con el derecho de las organizaciones sindicales de disponer libremente de una sede y celebrar allí reuniones sindicales sin injerencia alguna.
120. En general, el Comité expresa una vez más su profunda preocupación por el presente caso, que se caracteriza por una acumulación de dificultades encontradas por los dirigentes del SNATEG en el ejercicio de sus derechos sindicales legítimos. Estas dificultades no solo han perjudicado el desarrollo de las actividades sindicales, sino que han constituido una intimidación que impide el libre ejercicio de la libertad sindical en la empresa. Por consiguiente, el Comité urge firmemente una vez más al Gobierno a que aplique sus recomendaciones sin demora a fin de asegurar un ambiente en la empresa en el que se respeten y garanticen los derechos sindicales de todas las organizaciones sindicales, y en el que los trabajadores puedan afiliarse al sindicato de su elección, elegir a sus representantes y ejercer sus derechos sindicales sin temor a represalias e intimidaciones.
121. El Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.



Recomendaciones del Comité

122. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité espera e insta al Gobierno a que garantice plenamente el respeto del principio según el cual 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;
 - b) el Comité confía en que el Gobierno velará por el respeto de los principios de libertad sindical relativos a la libertad de expresión;
 - c) el Comité confía en que las disposiciones de la nueva Ley núm. 23-02, de 25 de abril de 2023, sobre el Ejercicio del Derecho de Sindicación, relativas a la aplicación de las decisiones judiciales que ordenen el reintegro de los trabajadores o funcionarios y agentes públicos en caso de despidos antisindicales se aplicarán plenamente con miras a evitar que vuelvan a producirse situaciones de impunidad en el futuro;
 - d) el Comité espera que el Gobierno se comprometa a garantizar de manera urgente que el Sr. Mellal pueda regresar al país para ejercer sus actividades sindicales en un clima sin violencia, presiones ni amenazas;
 - e) el Comité espera que el Gobierno revise sin demora la decisión de disolución del SNATEG, habida cuenta de la información fáctica recordada, y de conformidad con los principios de libertad sindical, y sus obligaciones internacionales;
 - f) el Comité espera que el Gobierno garantice el pleno respeto de los principios relativos al derecho de las organizaciones sindicales de disponer libremente de una sede y celebrar allí reuniones sindicales sin injerencia alguna;
 - g) una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que aplique sin demora sus recomendaciones a fin de que la empresa ofrezca un entorno en el que se respeten y garanticen los derechos sindicales de todas las organizaciones sindicales, y en el que los trabajadores tengan la posibilidad de afiliarse al sindicato de su elección, de elegir a sus representantes y de ejercer sus derechos sindicales sin temor a sufrir represalias o intimidación, y
 - h) el Comité señala a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos de este caso.



Caso núm. 3308

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina
presentada por

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

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan la suspensión unilateral de convenios colectivos de trabajo de parte de empresas estatales y la negativa a negociar colectivamente con entidades afiliadas a la federación querellante

123. La queja figura en comunicaciones de la Federación Argentina del Personal Superior de la Energía Eléctrica (FAPSEE) y la Asociación del Personal Superior de la Empresa Provincial de la Energía de Córdoba (APSE) de fechas 12 de abril y 27 de septiembre de 2017. La FAPSEE y la APSE enviaron informaciones adicionales en una comunicación de fecha 12 de abril de 2018. La FAPSEE envió nuevos alegatos mediante comunicaciones de fechas 28 de noviembre de 2018 y 28 de julio de 2022.
124. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 24 de octubre de 2018 y 20 de mayo de 2024.
125. La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

126. En sus comunicaciones de 12 de abril y 27 de septiembre de 2017, así como de 12 de abril de 2018 la FAPSEE y la APSE indican que: i) la APSE, afiliada a la FAPSEE, es una organización sindical de primer grado con personería gremial que representa al personal jerárquico y profesional de la empresa provincial de energía de Córdoba EPEC (en adelante, la empresa provincial de Córdoba), y ii) en 1991 la APSE celebró un [convenio colectivo de trabajo](#) (CCT) con la empresa provincial de Córdoba, homologado por la autoridad administrativa del trabajo bajo el núm. 42/91 «E», que está vigente en la actualidad.
127. Las organizaciones querellantes alegan que: i) el 8 de febrero de 2017 la APSE y la empresa provincial de Córdoba suscribieron un acuerdo en el que reconocieron que existían cuestiones e interpretaciones relativas al cumplimiento del CCT 42/91 «E» sobre las cuales las partes mantenían diferendos que motivaron su judicialización y, en aras de acercar posiciones en el marco de la buena fe negocial, se comprometieron a poner en funcionamiento el Tribunal Paritario establecido en el artículo 13 del CCT que los vincula, con la idea de que fuese un espacio institucional de diálogo en donde se consideraran los diferendos pendientes y se



obtuviesen resultados favorables para ambos; ii) la empresa provincial de Córdoba aprobó dicho acuerdo mediante la resolución núm. 79987, de fecha 14 de febrero de 2017; iii) con posterioridad al dictado de dicha resolución, el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, el Sindicato Regional de Luz y Fuerza y el Sindicato de Luz y Fuerza de Río Cuarto (provincia de Córdoba) formularon una presentación ante la empresa provincial de Córdoba que no tiene sustento alguno, impugnando la resolución, alegando que ello violaba flagrantemente el CCT núm. 165/75 que dichos sindicatos habían negociado con la empresa provincial de Córdoba, generando una práctica desleal; dichos sindicatos de luz y fuerza niegan la representación que aduce tener la APSE en la empresa y rechazan la vigencia del CCT 42/91 «E», y iv) sin consulta previa alguna, la empresa provincial de Córdoba se desdijo de lo actuado y dictó una nueva resolución núm. 80108, de fecha 16 de marzo de 2017, suspendiendo la vigencia de la resolución núm. 79987.

- 128.** Las organizaciones querellantes alegan que la empresa provincial de Córdoba se ha negado a cumplir con lo dispuesto en el artículo 12 del CCT que suscribió con la APSE en 1991 y que está vigente, esto es, la integración de la comisión paritaria. Las organizaciones querellantes alegan que la repentina suspensión, sin un motivo real que la cause más que la presentación formulada por los otros sindicatos que carece de fundamentos fácticos y/o jurídicos, constituye una conducta antisindical prevista en el artículo 53, f) de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551 consistente en «rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación». Las organizaciones querellantes consideran que la conducta de la empresa provincial de Córdoba constituye una clara negativa a negociar colectivamente con la APSE o al menos una dilación evidente que tiende a obstruir el proceso de negociación. Además indican que no es la primera vez que la empresa provincial tiene esta actitud con la APSE y destacan que las recomendaciones emitidas por el Comité en el [caso núm. 2459](#) aún se encuentran incumplidas por el gobierno de la provincia de Córdoba. La APSE indica que quiere negociar colectivamente con la empresa provincial de Córdoba y considera que el Tribunal Paritario es el ámbito adecuado para resolver las cuestiones relativas a las relaciones laborales del personal jerárquico de la empresa.
- 129.** En una comunicación de fecha 28 de noviembre de 2018, la FAPSEE alega que la empresa del estado provincial servicios energéticos del Chaco (en adelante, empresa provincial del Chaco) se ha negado sistemáticamente a cumplir con lo dispuesto en el CCT vigente núm. 794/06 «E» suscrito con la Asociación del Personal de Conducción de la Energía del Chaco (APCECH) (asociada a la FAPSEE), así como a negociar colectivamente con esta, utilizando argumentos evasivos y obstruccionistas. La FAPSEE alega que la APCECH ha pedido en una infinidad de ocasiones a la empresa provincial que se constituya la mesa de negociación prevista en el artículo 49 del CCT 794/06 (es decir nombrar los representantes de la empresa y de la APCECH) a fin de discutir los salarios y las paritarias y que la empresa se ha negado sistemáticamente a constituir dicha mesa. La FAPSEE alega que la empresa llegó a un acuerdo salarial en el marco de las paritarias con el Sindicato de Luz y Fuerza del Chaco, una entidad gremial que representa solamente a una parte de los funcionarios de la empresa.
- 130.** En una comunicación de fecha 28 de julio de 2022, la FAPSEE alega que: i) desde 1998 hasta 2020 solicitó que se conformara la comisión negociadora de un CCT de aplicación al personal jerárquico de la empresa provincial de la energía de Santa Fe (en adelante, empresa provincial de Santa Fe); ii) recién en 2020 y luego de arduas tratativas se conformó la comisión negociadora y fueron recibidos por las autoridades de la empresa para refrescar los trámites realizados; iii) en 2021 sostuvo reuniones virtuales con la empresa y un mediador en las que presentó un proyecto de CCT actualizado (la mayor parte de los artículos propuestos en el CCT



ya habían sido consensuados en negociaciones iniciales en 2007), y iv) mantuvieron una serie de reuniones hasta que el 29 de setiembre de 2021 la empresa suspendió las negociaciones a instancias de una presentación de los sindicatos de luz y fuerza, cuestionando la negociación del CCT.

- 131.** La FAPSEE indica que en abril de 2022, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le notificó del dictamen núm. 1551 que determina que se continuara con las negociaciones, por lo que confirmaron a la empresa sus representantes paritarios y solicitaron dar continuidad a las negociaciones. La FAPSEE alega que, si bien se realizaron reuniones y se acordaron algunos artículos convencionales propuestos, el 17 de mayo de 2022, el Ministerio corrió traslado de otra presentación del Sindicato de Luz y Fuerza insistiendo con su negativa a la negociación entre la empresa y la FAPSEE con argumentos que ya habían sido salvados en el mismo expediente, y que a raíz de ello, la empresa resolvió suspender las negociaciones. La FAPSEE alega, por lo tanto, falta de cumplimientos de acuerdos y la negativa constante a negociar colectivamente por parte de una empresa cuyo propietario es un estado provincial.

B. Respuesta del Gobierno

- 132.** En sus comunicaciones de fechas 24 de octubre de 2018 y 20 de mayo de 2024, el Gobierno indica que las tres situaciones planteadas en el caso se refieren a impugnaciones entre organizaciones sindicales (la FAPSEE y el Sindicato de Luz y Fuerza) sobre sus ámbitos de representación. El Gobierno sostiene que las tres situaciones están vinculadas a un problema de voluntades de los trabajadores en el que el Estado resulta prescindente y que las cuestiones planteadas en relación con las tres empresas provinciales están relacionadas con el carácter representativo de las organizaciones sindicales que tienen capacidad y legitimación para negociar colectivamente.

Empresa provincial de Córdoba

- 133.** El Gobierno indica que el problema no es la capacidad de negociar que le reconoce el Estado a la APSE sino que existen otras organizaciones en la empresa, a las que también se le reconoce representatividad y dichas organizaciones cuestionan el carácter representativo que tiene la APSE. El Gobierno indica que: i) la empresa no puede pactar con aquel que tiene dudosa representatividad porque podría generar obligaciones que perjudicarían el patrimonio de la propia empresa y generaría también consecuencias legales; además de una asignación incorrecta de derechos o eventualmente la pérdida de derechos para otros; ii) la decisión de la empresa provincial de Córdoba de suspender el Tribunal Paritario, previsto en el artículo 13 del CCT 42/91, hasta tanto se pronunciara el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación sobre la presentación efectuada por los Sindicatos de Luz y Fuerza de Córdoba, de Río Cuarto y Regional de Luz y Fuerza, en la actuación núm. 0021-030903/2017, no puede en modo alguno ser considerado un acto violatorio del principio de libertad sindical; iii) la conducta de la empresa tampoco constituye una negativa a negociar colectivamente porque sin perjuicio de señalar que el Tribunal Paritario fue convocado por la empresa a efectos de solucionar conflictos judiciales (y no para promover una negociación colectiva), lo cierto es que no le corresponde al empleador determinar los ámbitos de representación de los trabajadores, ni legitimar a estas organizaciones cuando sus propios trabajadores las vienen cuestionando; porque de lo contrario violaría los principios de los Convenios núms. 87 y 98, y iv) son los propios trabajadores que deben decidir sus ámbitos de representación sindical y resolver sus asuntos internos en los ámbitos que establece el artículo 59 de la ley núm. 23551 en «ámbitos de buena fe para la discusión de las cuestiones de encuadramiento sindical legitimadas por el sistema internacional».



Empresa provincial de Santa Fe

- 134.** El Gobierno indica que: i) el 13 de febrero de 2019, la FAPSEE requirió continuar las negociaciones iniciadas con la empresa por el ámbito personal expresamente no comprendido por la Asociación del personal jerárquico del agua y la energía eléctrica y ninguna otra asociación; ii) el 8 de marzo de 2022, la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo (DNRRT) sostuvo que en virtud de la personería gremial que ostentaba la FAPSEE, esta se encontraba legitimada para negociar colectivamente en el ámbito personal y territorial de su incumbencia; iii) se presentaron el secretario general del Sindicato de Luz y Fuerza de Rosario, el secretario general del Sindicato de Luz y Fuerza de Santa Fe y el secretario general del Sindicato de Luz y Fuerza de Rafaela, impugnando las gestiones llevadas adelante por la FAPSEE tendientes a constituir una comisión negociadora con el objeto de formalizar un CCT con la empresa, fundando su impugnación en que la FAPSEE carecería de legitimidad para negociar respecto del colectivo de trabajadores que pretendía representar en tanto ello colisionaría abiertamente con la personería gremial de esas entidades; iv) el 22 de septiembre de 2022, la DNRRT declaró formalmente constituida la comisión negociadora, de conformidad con lo establecido en la Ley núm. 23546, integrada por representantes de la FAPSEE y de la empresa provincial, y v) si bien los mencionados recurrentes insistieron en su medida recursiva, el 18 de septiembre de 2023, la DNRRT rechazó el recurso de reconsideración interpuesto y dio intervención al servicio jurídico permanente de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual declaró abstracto el tratamiento de un recurso jerárquico presentado por el Sindicato de Luz y Fuerza de Rosario.
- 135.** El Gobierno indica que el servicio jurídico destacó que la petición de negociación efectuada por la FAPSEE databa de 1998 sin que hasta la fecha hubiese podido alcanzarse acuerdo o CCT alguno con la empresa, por la ocurrencia de lo que, doctrinariamente, se ha denominado encuadre sindical, que alude a un conflicto intersindical de derecho planteado entre dos o más asociaciones con personería gremial sobre su capacidad jurídica para representar a los trabajadores de uno o varios establecimientos. Por ello, el servicio jurídico entendió que resultaba necesario en el caso examinar si subyacía la eventual ocurrencia de un conflicto de encuadramiento sindical que debía ser resuelto en el marco del trámite específico previsto en el artículo 59 de la Ley núm. 23551.
- 136.** El Gobierno destaca que el encuadramiento sindical es una cuestión privativa de los trabajadores, conforme lo prevé el mencionado artículo, que exige el pronunciamiento de la organización gremial superior a la que se encuentran adheridas, en forma previa a someter la cuestión a la autoridad administrativa; hecho que, según indica el Gobierno no ha acontecido en el presente caso. El Gobierno añade que, aun si se considerara que existe un conflicto de encuadramiento convencional, este también es ajeno a la competencia del Comité, debiendo ser resuelto en última instancia por la justicia interna del país y recuerda además que una situación como la de este caso, 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.

C. Conclusiones del Comité

- 137.** *El Comité observa que en el presente caso la FAPSEE, una federación de trabajadores de jerarquía superior del sector de la energía eléctrica, y varios de sus sindicatos afiliados, alegan que las empresas provinciales de la energía eléctrica de Córdoba, Santa Fe y el Chaco suspendieron unilateralmente los CCT firmados con dichos sindicatos y/o se han negado a negociar colectivamente con estos. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que las cuestiones relativas*



a las tres empresas provinciales están relacionadas con un conflicto entre varias organizaciones sindicales con personería gremial (calidad que les otorga la capacidad de negociar colectivamente) sobre la titularidad del derecho de negociar colectivamente a favor de ciertas categorías de trabajadores de dichas empresas, cuestiones que, según el Gobierno, deben resolver los propios trabajadores.

- 138.** En lo que respecta a la provincia de Córdoba, el Comité toma nota de que, según se desprende de la queja y de la respuesta del Gobierno: i) la APSE y la empresa provincial acordaron poner en funcionamiento el Tribunal Paritario establecido en el CCT que firmaron en 1991 y ii) varios sindicatos de luz y fuerza objetaron la vigencia de dicho CCT y negaron la representación que la APSE aducía tener. El Comité observa que, mientras que las organizaciones querellantes alegan que el CCT estaba vigente (lo cual el Gobierno no desmiente) y que ante las objeciones planteadas por los sindicatos de luz y fuerza la empresa optó por no cumplir con lo acordado con la APSE, el Gobierno indica que: i) el Tribunal Paritario tenía como fin solucionar conflictos judiciales, no promover la negociación colectiva; ii) la empresa suspendió lo acordado con la APSE hasta tanto se pronunciara el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre una presentación efectuada por los sindicatos de luz y fuerza (sobre la cual no se proporcionan mayores elementos); iii) la empresa no puede pactar con aquel que tiene dudosa representatividad, y iv) los trabajadores deben decidir sus ámbitos de representación sindical y resolver sus asuntos internos en los términos del procedimiento previsto en el artículo 59 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551 que permite determinar la organización con personería gremial que representa a distintas categorías de trabajadores.
- 139.** En lo que respecta a la provincia de Santa Fe, el Comité toma nota de que, según se desprende de la queja y de la respuesta del Gobierno: i) luego de dos décadas de que la FAPSEE haya solicitado a la empresa que se conformara la comisión negociadora de un CCT, tras conformarse dicha comisión y presentarse un proyecto de CCT, en setiembre de 2021 la empresa suspendió las negociaciones a raíz de una presentación de Sindicatos de Luz y Fuerza quienes alegaron que la FAPSEE carecía de legitimidad para negociar y que ello colisionaría con la personería gremial de esas entidades, ii) si bien el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social determinó que la FAPSEE se encontraba legitimada para negociar, los sindicatos insistieron con su impugnación, se suspendieron las negociaciones y se dio intervención al servicio jurídico permanente de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y iii) dicho servicio entendió que era necesario examinar si subyacía la ocurrencia de un conflicto de encuadramiento sindical, el cual debe resolverse en el marco del procedimiento previsto en el artículo 59 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551.
- 140.** En cuanto a la provincia del Chaco, el Comité toma nota de que, según alega la FAPSEE, la empresa provincial se habría negado a cumplir con lo dispuesto en el CCT vigente suscrito con su afiliada la APCECH (se ha negado a constituir la mesa de negociación prevista en el CCT a fin de discutir los salarios), así como a negociar colectivamente con esta, y llegó a un acuerdo salarial con el Sindicato de Luz y Fuerza del Chaco, entidad que representa solamente a una parte de los funcionarios de la empresa. El Comité observa que, si bien en su respuesta el Gobierno no se refiere específicamente a la situación de esta provincia, indica que, al igual que en lo que respecta a las otras dos provincias, se trata de cuestiones relacionadas con el carácter representativo de las organizaciones sindicales que tienen capacidad de negociar.
- 141.** El Comité observa que, si bien las situaciones de las tres provincias no son idénticas, el Gobierno indica que están relacionadas con el carácter representativo de las organizaciones sindicales que tienen capacidad para negociar, cuestiones que, según indica, deben resolver los trabajadores en los términos del artículo 59 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551.



142. El Comité observa que dicho artículo se refiere a la ocurrencia de un conflicto de encuadramiento sindical, un conflicto entre asociaciones que tienen personería gremial sobre su capacidad jurídica de representación de los trabajadores de un determinado ámbito. El Comité observa que el artículo dispone que: i) para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deben agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren; ii) si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de sesenta días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto puede someter la cuestión ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual debe pronunciarse dentro de sesenta días hábiles; iii) agotado el procedimiento administrativo, queda expedita la acción judicial, y iv) la resolución de encuadramiento, emane de la autoridad administrativa o de la vía asociacional, es recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y tiene por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.
143. Al tiempo de que toma nota de las indicaciones del Gobierno respecto de la ocurrencia de un conflicto de encuadramiento sindical en las situaciones planteadas en las tres provincias que debería ser resuelto por iniciativa de las propias organizaciones sindicales involucradas con base en el artículo 59 de la Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23551, el Comité observa que: i) no ha recibido elementos sobre la aplicabilidad en los casos objeto de la presente queja de la vía asociacional de resolución del conflicto de encuadramiento que supone que las organizaciones sindicales en conflicto pertenezcan a una misma estructura sindical de grado superior; ii) en dos de los tres casos (provincias de Córdoba y Santa Fe) se ha recurrido a la administración de trabajo para resolver el conflicto sin que haya habido una resolución al respecto, y iii) no ha recibido ninguna información que indique la existencia de acciones judiciales para dirimir los referidos conflictos.
144. El Comité lamenta observar que, pese al tiempo transcurrido, las organizaciones que cuentan con personería gremial en las tres provincias no hayan podido resolver o encaminar las cuestiones pendientes relativas a la negociación colectiva. El Comité recuerda que 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 [véase **Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1382]. Observando que no parece haber sido posible alcanzar una solución consensuada entre las partes sindicales involucradas, el Comité confía en que el Gobierno garantice que las organizaciones sindicales en cuestión dispongan de recursos administrativos y judiciales que les permitan resolver eficazmente los conflictos en cuestión.
145. Entretanto, observando que las cuestiones planteadas en la queja en relación con las provincias de Córdoba y el Chaco conciernen esencialmente el alegado incumplimiento de cláusulas de CCT que, según se alega están vigentes en la actualidad, el Comité recuerda que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, párrafo 1334] y confía en que el Gobierno disponga las medidas necesarias al respecto. El Comité alienta asimismo al Gobierno a que tome todas las medidas a su alcance para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre las organizaciones y empresas de las tres provincias en cuestión.
146. Por último, en relación al alegato de que las recomendaciones del Comité del caso núm. 2459, relativas a la APSE y la empresa provincial de Córdoba, se encuentran incumplidas, el Comité al tiempo que observa que el Gobierno no envió sus observaciones al respecto, recuerda haberle



instado a que tome sin demora todas las medidas necesarias para que la APSE pueda integrar el consejo de la empresa y participar en las decisiones políticas y económicas que hacen al funcionamiento de la misma [véase 358.º informe del Comité de Libertad Sindical, párrafo 21]. El Comité recuerda que dichas recomendaciones siguen vigentes.

Recomendaciones del Comité

- 147. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:**
- a) observando que no parece haber sido posible alcanzar una solución consensuada entre las partes sindicales involucradas respecto de las cuestiones planteadas en el caso, el Comité confía en que el Gobierno garantice que las organizaciones sindicales en cuestión dispongan de recursos administrativos y judiciales que les permitan resolver eficazmente los conflictos en cuestión;**
 - b) el Comité confía en que el Gobierno disponga las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de lo acordado en el CCT vigentes relativos a las provincias de Córdoba y el Chaco. El Comité alienta asimismo al Gobierno a que tome todas las medidas a su alcance para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre las organizaciones y empresas de las tres provincias en cuestión;**
 - c) el Comité recuerda que las recomendaciones relativas al caso núm. 2459 siguen vigentes, y**
 - d) el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere de un examen más detenido.**

Caso núm. 3311

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de la Argentina presentada por la Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (APINTA)

Alegatos: la organización querellante alega que el Estado impide u obstruye la apertura de las negociaciones paritarias correspondientes a los trabajadores del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

- 148.** La queja figura en una comunicación de la Asociación del Personal del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (APINTA) de fecha 27 de septiembre de 2017.
- 149.** El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de fechas 28 de febrero de 2019 y 9 de septiembre de 2024.



- 150.** La Argentina ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de la organización querellante

- 151.** En su comunicación de 27 de septiembre de 2017, la APINTA indica que representa al 46,46 por ciento de los trabajadores del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y alega que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) impidió u obstruyó la apertura de las negociaciones paritarias para tratar la mejora del salario de 2017 del colectivo de trabajadores del INTA.
- 152.** La organización querellante alega concretamente que: i) mediante nota de fecha 16 de mayo de 2017 solicitó al MTEySS la apertura formal de las negociaciones y que se convocara a las partes a fin de constituir la comisión negociadora; ii) ante la falta de respuesta y el apremio por tratar el tema salarial de los trabajadores, debido a la notoria depreciación que sufre el poder adquisitivo a causa de la inflación y aumentos tarifarios decididos por el Poder Ejecutivo Nacional, reiteró en fecha 22 de junio de 2017 el mismo pedido, haciendo notar que el plazo establecido en el Decreto núm. 447/93 ya se encontraba vencido, y iii) dicho requerimiento fue nuevamente ignorado.
- 153.** La organización querellante indica que con posterioridad a la ratificación del Convenio núm. 151 fue sancionada la Ley núm. 24.185 que establece la normativa por la que se rigen las negociaciones colectivas entre la administración pública nacional y sus empleados. A su vez, el Decreto núm. 447/93 reguló la Ley que antecede, en cuyo marco se celebró el convenio colectivo de trabajo (CCT) núm. 127/06 que rige al colectivo de trabajadores representados por la APINTA.
- 154.** La organización querellante alega que con fecha 4 de septiembre de 2017 el MTEySS le informó que la pauta salarial que reclamaba la APINTA había sido reajustada por Decreto núm. 445/17 de fecha 22 de junio de 2017 (es decir, posterior al primer reclamo de la APINTA y coetáneo con el segundo), demostrando así el abuso de poder de que es capaz de incurrir un Gobierno que ignora a las asociaciones gremiales de trabajadores imponiendo aumentos salariales irrisorios por decreto y sin citarlos a negociar los mismos en abierta violación a la normativa nacional e internacional vigentes, y principalmente el Convenio núm. 151.
- 155.** La organización querellante indica que esos «aumentos», que oscilaron entre el 9 y el 11 por ciento cuando la inflación y el costo de vida treparon el 27,5 por ciento, no cubren mínimamente las necesidades básicas insatisfechas de los trabajadores del sector. La organización querellante indica que, independientemente del nivel inflacionario, la gravedad radica en que el Estado ha ignorado las peticiones de la APINTA, habiendo instrumentado, en forma posterior a su pedido de paritarias, un aumento por decreto, en forma unilateral e inconsulta abusando del poder que lo inviste e ignorando el derecho que le asiste a las asociaciones gremiales a representar a sus trabajadores en las negociaciones salariales.
- 156.** La organización querellante alega que, lejos de tomar medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, el Estado impidió la apertura de las negociaciones, violando así disposiciones legales y constitucionales y convenios internacionales ratificados y causando deliberadamente un severo perjuicio a la APINTA que se ve impedida de ejercer las acciones que por ley tiene otorgadas.



B. Respuesta del Gobierno

- 157.** En sus comunicaciones de fechas 28 de febrero de 2019 y 9 de septiembre de 2024 el Gobierno niega que haya existido una conducta del Estado nacional que impidiera u obstruyera la apertura de las negociaciones paritarias correspondientes a los trabajadores del INTA. El Gobierno indica que el CCT sectorial para el personal del INTA, homologado por Decreto núm. 127/2006, fue suscrito en el marco del CCT general para la administración pública nacional (homologado por Decreto núm. 66/99) y renovado por el CCT general para la administración pública nacional (homologado por Decreto núm. 274/06).
- 158.** El Gobierno indica que: i) si bien hasta el año 2011 las pautas salariales se instrumentaron por separado en cada una de las comisiones negociadoras sectoriales, las mismas se negociaron siguiendo un criterio uniforme en el marco del CCT general para la administración pública nacional; ii) a partir de 2012 las propias partes acordaron unificar la discusión salarial para los distintos sectores de la administración pública dentro de la órbita de la comisión negociadora para el CCT general, y iii) a partir de este acuerdo, celebrado el 23 de mayo de 2012 y homologado por Decreto núm. 923/2012, las partes pasaron a concentrar la negociación salarial en la comisión paritaria general, resolviendo allí la fijación de una pauta salarial que se aplica tanto a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del CCT general, como a los trabajadores regidos por los CCT sectoriales.
- 159.** El Gobierno indica que tal es el caso de los trabajadores del INTA, quienes se encuentran amparados por un CCT sectorial, homologado por Decreto núm. 127/2006, no obstante lo cual, las sucesivas negociaciones salariales se vienen llevando a cabo a nivel general. Por esa razón, en cada oportunidad en que las partes arriban a un acuerdo salarial en el ámbito general, suscriben distintos anexos con los salarios que rigen para cada sector. En tal sentido, mediante Decreto núm. 445/2017 se instrumentó el incremento de las retribuciones de todo el personal permanente y no permanente comprendido en el ámbito del CCT general para la administración pública nacional homologado por Decreto núm. 214/06, acordado por las partes (Estado empleador y entidades sindicales), según la representación definida en el artículo 78 del mencionado CCT.
- 160.** El Gobierno destaca que es por propia decisión de los sujetos colectivos que la pauta salarial aplicable a los trabajadores que se desempeñan en los distintos sectores de la administración pública nacional (entre ellos, en el ámbito del INTA) es definida a través de la negociación colectiva desarrollada en la comisión negociadora general. El Gobierno indica que esta modalidad de negociación encuentra su fundamentación jurídica en las reglas de articulación previstas en la Ley núm. 24.185, y particularmente en el artículo 5.º de su Decreto Reglamentario núm. 447/93.
- 161.** El Gobierno afirma que no ha existido una conducta del Estado nacional a través del MTEySS que impidiera y obstruyera la apertura de las negociaciones paritarias correspondientes a los trabajadores del INTA y que, contrariamente a lo señalado por la organización querellante, han sido los propios sujetos colectivos los que han definido —a través de las negociaciones desarrolladas en el marco de la comisión negociadora para el CCT general— periódicamente los aumentos salariales aplicables a los trabajadores del INTA.
- 162.** El Gobierno aclara asimismo que el Poder Ejecutivo Nacional no es el que ha fijado los salarios por decreto. Por el contrario, y cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley núm. 24.185, el Poder Ejecutivo Nacional ha instrumentado a través del dictado de decretos, que son los actos administrativos correspondientes, los acuerdos salariales a los que libremente arribaron las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva. El mencionado artículo 14 expresa: «[e]n el ámbito de la Administración Pública Nacional sujeto al régimen de



la presente ley, el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente. El acto administrativo de instrumentación deberá ser dictado dentro del plazo de treinta (30) días hábiles de la suscripción del acuerdo». Es decir que, los incrementos salariales no fueron establecidos de manera unilateral por decreto del Poder Ejecutivo Nacional como sostiene la organización querellante. Lejos de ello, los decretos homologaron los acuerdos celebrados entre los actores sindicales a través de la negociación colectiva.

C. Conclusiones del Comité

- 163.** *El Comité observa que en el presente caso la APINTA alega que el Estado, a través del MTEySS ha impedido u obstruido la apertura de las negociaciones paritarias para tratar la mejora del salario de 2017 del colectivo de trabajadores del INTA, un organismo de investigación, estatal y descentralizado con autonomía financiera. El Comité toma nota de que el Gobierno afirma que no ha existido una conducta del Estado nacional que haya impedido u obstruido la apertura de las negociaciones paritarias correspondientes a los trabajadores del INTA.*
- 164.** *El Comité observa que, de la queja y de la respuesta del Gobierno, así como de los documentos anexados a estos, se desprende que en 2005 se constituyó una comisión negociadora del CCT sectorial para el personal del INTA y que en 2006 el INTA junto con la APINTA, la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) acordaron el primer CCT sectorial para el personal del INTA.*
- 165.** *El Comité toma nota de que la organización querellante alega que: i) en mayo y junio de 2017 solicitó al MTEySS la apertura formal de las negociaciones y que se convocara a las partes a fin de constituir la comisión negociadora, y ii) en septiembre de 2017 el MTEySS le informó que la pauta salarial reclamada había sido reajustada por decreto en junio de 2017. El Comité toma nota de que la organización querellante alega que el Estado instrumentó en forma posterior a su pedido de paritarias un aumento por decreto, en forma unilateral e inconsulta, causando deliberadamente un severo perjuicio a la APINTA que se vio impedida de ejercer las acciones que por ley tiene otorgadas.*
- 166.** *El Comité toma nota de que al respecto, el Gobierno indica que: i) el CCT sectorial para el personal del INTA acordado en 2006 fue suscrito en el marco del CCT general para la administración pública nacional; ii) si bien hasta el año 2011 las pautas salariales se instrumentaron por separado en cada una de las comisiones negociadoras sectoriales, siguieron un criterio uniforme en el marco del CCT general para la administración pública nacional; iii) en 2012 se acordó mediante un «acta acuerdo de la comisión negociadora del CCT para la administración pública nacional» unificar la discusión salarial para los distintos sectores de la administración pública dentro de la órbita de la comisión negociadora para el CCT general y a partir de ese momento, cuando las partes arriban a un acuerdo salarial en el ámbito general, suscriben distintos anexos con los salarios que rigen para cada sector; iv) los incrementos salariales del año 2017 no fueron establecidos de manera unilateral por decreto del Poder Ejecutivo Nacional sino que los decretos homologaron los acuerdos celebrados entre los actores sindicales a través de la negociación colectiva, y v) esta modalidad de negociación encuentra su fundamentación jurídica en las reglas de articulación previstas en la Ley núm. 24.185, y particularmente en el artículo 5.º de su Decreto Reglamentario núm. 447/93.*
- 167.** *El Comité toma nota de las indicaciones del Gobierno respecto del régimen aplicable a las negociaciones colectivas entre la administración pública nacional y sus empleados, incluido el ámbito del INTA.*
- 168.** *El Comité observa que, según consta en el «acta acuerdo de la comisión negociadora del CCT para la administración pública nacional» de 2012, mientras que la UPCN indicó que aceptaba la propuesta efectuada por el Estado empleador, la ATE indicó que rechazaba la nueva metodología*



por considerarla «contraria al derecho de negociación colectiva, en tanto se priva a los trabajadores de cada sector, y a sus sindicatos, de negociar sus salarios». Por su parte, el Estado indicó que «la metodología propuesta no colisionaba con la negociación colectiva» y que «la mayoría se había pronunciado a favor de la aprobación de la propuesta del Estado empleador» por lo que «el Estado empleador procedió a informar los valores y escalas remunerativas resultantes para los escalafones y entidades comprendidos en el CCT general».

- 169.** El Comité ha tomado conocimiento del Decreto núm. 127/06 que aprobó la comisión negociadora del CCT sectorial para el personal del INTA, establecida el 31 de mayo y el 3 de junio de 2022, y las actas de acuerdo mediante las cuales el Estado y las representaciones sindicales APINTA, UPCN y ATE acordaron la actualización de la escala salarial relativa a los trabajadores del INTA. El Comité también observa que la escala salarial para el personal del INTA se habría actualizado en 2023 y mediante acta paritaria de 30 de agosto de 2024.
- 170.** El Comité observa que la presente queja fue presentada unas semanas después de que la APINTA fuera informada por el MTEySS de que la pauta salarial había sido reajustada por decreto en junio de 2017. El Comité también observa que la organización querellante no volvió a enviar informaciones con posterioridad a la presentación de la queja. Teniendo en cuenta todos los elementos antes mencionados, el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere un examen más detenido.

Recomendación del Comité

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

Caso núm. 3263

Informe provisional

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

- la Confederación Sindical Internacional (CSI)
- IndustriALL Global Union (IndustriALL) y
- UNI Global Union (UNI)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian graves violaciones de los derechos de libertad sindical por el Gobierno, que incluyen el arresto y detención arbitrarios de dirigentes y activistas sindicales, amenazas de muerte y maltratos físicos sufridos mientras se encontraban detenidos, interposición de cargos penales falsos, vigilancia, represalias, intimidación, actos de discriminación antisindical e injerencia en las actividades sindicales, así como un uso excesivo de la fuerza por la policía durante protestas pacíficas y la falta de investigación de tales alegatos



- 172.** El Comité examinó por última vez este caso (presentado en febrero de 2017) en su reunión de marzo de 2023, en cuya ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 401.^{er} informe, párrafos 159 a 196, aprobado por el Consejo de Administración en su 347.^a reunión]².
- 173.** La Confederación Sindical Internacional (CSI) facilitó información adicional en una comunicación de fecha 19 de febrero de 2024.
- 174.** El Gobierno presentó sus observaciones en comunicaciones de 13 de septiembre de 2023 y 13 de mayo y 9 de septiembre de 2024.
- 175.** Bangladesh ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 176.** En su reunión de marzo de 2023, el Comité formuló las siguientes recomendaciones sobre las cuestiones que habían quedado pendientes [véase 401.^{er} informe, párrafo 196]:
- a) el Comité espera firmemente que las dos demandas pendientes entabladas contra trabajadores tras la huelga de Ashulia en 2016 se concluyan sin más demora y pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre su resultado;
 - b) el Comité espera firmemente que el nuevo «Comité de seguimiento de casos del Comité de Libertad Sindical» acelere de manera efectiva la resolución de las gravísimas cuestiones de larga data que tiene ante sí y, en particular, espera que este órgano adopte las medidas necesarias para garantizar que se inicie sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos de los sindicalistas arrestados y detenidos tras la huelga de Ashulia de 2016. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;
 - c) el Comité pide nuevamente al Gobierno que comunique sus observaciones sobre los alegatos adicionales formulados por las organizaciones querellantes en febrero de 2020, que se refieren a represalias masivas contra trabajadores a raíz de las manifestaciones de 2018-2019 (despidos, descrédito, difamación e inclusión en la lista negra) y al seguimiento, vigilancia e intimidación persistentes de sindicalistas. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para subsanar y prevenir todas las formas de represalia, intimidación, acoso y vigilancia de los trabajadores con motivo de su afiliación sindical o del desempeño de actividades sindicales legítimas;
 - d) el Comité acoge con satisfacción el compromiso continuo del Gobierno y la información proporcionada sobre el número de cursos de formación impartidos al personal de la policía en 2022 y pide al Gobierno que proporcione información más detallada acerca de las formaciones impartidas a agentes de policía y otros funcionarios públicos sobre las libertades públicas, los derechos humanos y los derechos sindicales, especialmente en relación con los agentes de policía que trabajan en las zonas francas e industriales. El Comité también pide al Gobierno que proporcione copias del plan de estudios para la formación en el servicio de los agentes de policía;
 - e) el Comité urge al Gobierno a que se asegure de que se lleve a cabo una investigación exhaustiva e independiente de las circunstancias de la muerte de siete trabajadores en las obras de construcción de la central eléctrica en Chattogram el 17 de abril de 2021, y que determine si las lesiones infligidas a otros 13 trabajadores en las mismas protestas fueron provocadas por el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía o por otra causa. El Comité urge además al Gobierno a que se asegure de que se lleven a cabo tales

² [Enlace al examen anterior del caso.](#)



investigaciones de los incidentes en las fábricas D, E y F, así como sobre los alegatos relativos al uso excesivo de la fuerza durante las manifestaciones sobre el salario mínimo de 2018 y 2019, y a que lo mantenga informado de las medidas adoptadas en este sentido y de su resultado. Asimismo, insta nuevamente al Gobierno a que proporcione información sobre el resultado de la investigación que el Gobierno indicó haber emprendido sobre la muerte de un trabajador durante dichas manifestaciones. El Comité espera que el Comité de seguimiento de casos del Comité de Libertad Sindical pueda garantizar que se toman las medidas necesarias para la investigación completa de estos incidentes, y confía en que los esfuerzos del Gobierno para solicitar al Ministerio del Interior el establecimiento de un órgano de investigación específico permitirán importantes avances en la obtención de todos los datos sobre estos asuntos y garantizarán que estas situaciones no se repitan;

- f) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre la aprobación final y la aplicación de un procedimiento operativo estándar para la conciliación de los conflictos laborales;
- g) el Comité espera que los cuatro casos pendientes contra trabajadores en relación con las manifestaciones sobre el salario mínimo de 2018 y 2019 concluyan sin más demora y pide al Gobierno que lo mantenga informado de su evolución. También solicita al Gobierno que proporcione información sobre la situación de los casos pendientes contra trabajadores de las fábricas E y F y de la central eléctrica SS de Banshkhalí;
- h) el Comité espera que el juicio del secretario general de la BGIWF y de otros 23 dirigentes y afiliados sindicales de las fábricas G y H sea rápido y que los imputados se beneficien de todas las protecciones de un procedimiento judicial regular. Pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre la evolución del caso;
- i) el Comité pide nuevamente al Gobierno que esté atento a los alegatos de cualquier forma de discriminación antisindical, en particular los despidos y la inclusión en la lista negra de sindicalistas, así como de injerencia policial en las actividades sindicales, a fin de poder actuar sin demora y responder debidamente a tales alegatos. Invita al Gobierno a que presente sus observaciones sobre el alegato relativo al despido antisindical de la secretaria de comunicaciones del GPEU y al extenso proceso judicial con respecto a su demanda, y que proporcione información sobre la situación del caso judicial pendiente relativo a prácticas antisindicales en la fábrica C, y
- j) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente del presente caso.



B. Nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

- 177.** En una comunicación de fecha 19 de febrero de 2024, la CSI alega que se han producido nuevos casos de violencia y discriminación antisindicales, como actos de represión, asesinatos y despidos improcedentes, y se muestra preocupada por el deterioro del respeto de las libertades públicas y los derechos humanos y laborales fundamentales en Bangladesh.
- 178.** La CSI indica que, el 7 de noviembre de 2023, el anuncio del nuevo salario mínimo (12 500 takas bangladesíes (equivalentes a 113 dólares de los Estados Unidos al mes)), que resultó ser algo superior a la mitad de la cuantía solicitada por los trabajadores, provocó una serie de protestas continuas que se reprimieron reiteradamente con violencia. La CSI indica que ha sido informada del envío de 48 pelotones de la Guardia Fronteriza Bangladesh, que es una fuerza paramilitar, a las principales áreas de industria textil, como Gazipur y Ashulia; también ha sido informada de incidentes en que la policía entró en las fábricas y golpeó a los trabajadores que se hallaban encerrados en ellas. La CSI alega que, el 8 de noviembre de 2023, la Sra. Anjuara Khatun, de 24 años de edad y que trabajaba en el sector textil, murió de un disparo en un enfrentamiento con la policía. Durante el mismo incidente, la policía también disparó con una pistola de perdigones al Sr. Jalal Uddin, trabajador del sector textil empleado de Islam Garments. Tres días después, el Sr. Jalal Uddin sucumbió a sus heridas en el Hospital

Universitario de Dhaka. Según la CSI, cuatro trabajadores resultaron muertos y otros, cuyo número se desconoce, heridos. La organización querellante también alega que el 11 de noviembre de 2023, al llegar a su puesto de trabajo, los trabajadores de al menos 130 fábricas textiles de las áreas de Savar, Ashulia y Dhamrai, encontraron avisos de cierre por un periodo indefinido «a causa de los disturbios causados por los trabajadores del sector textil», en virtud del artículo 13, 1) de la Ley del Trabajo de Bangladesh, conocido por disponer que sin trabajo no hay salario. La organización querellante afirma que la pérdida del salario por un periodo indefinido causada por esos cierres tendrá consecuencias desastrosas en los trabajadores.

- 179.** La CSI también menciona la notificación de un número creciente de despidos efectuados de varias maneras: en unos casos, los trabajadores fueron despedidos por cauces oficiales y previo envío de cartas de advertencia; en otros casos, los trabajadores fueron despedidos verbalmente o presionados para dimitir so pena de ser detenidos en relación con una de las acciones penales interpuestas contra miles de trabajadores anónimos. La organización querellante también alega que la policía o la dirección de la fábrica incoaron al menos 60 acciones penales en que estaban implicadas al menos 44 450 personas, incluidos miles de demandados anónimos y cuatro dirigentes de federaciones sindicales independientes. Al menos 100 trabajadores y dirigentes sindicales fueron detenidos en relación con esos casos, y hacinados en cárceles insalubres durante más de dos meses antes de ser puestos en libertad bajo fianza. La CSI añade que el 22 de enero de 2024 el número de trabajadores encarcelados había aumentado considerablemente en relación con otras demandas presentadas por la policía y que, al actuar de esta manera, las autoridades propiciaban la judicialización arbitraria de todos los detractores del salario mínimo. La organización querellante se muestra especialmente preocupada por las acusaciones de asesinato en grado de tentativa (artículo 307 del Código Penal) presentadas contra muchos trabajadores, pues dificultaban en grado sumo la obtención de la libertad de estos bajo fianza; se refiere concretamente al caso del Sr. Jewel Miya, de la Federación Sindical Independiente de Trabajadores de la Confección de Bangladesh (BIGUF), a quien se denegó esa libertad en cuatro ocasiones. La organización querellante indica, además, que las condiciones de detención eran deplorables: las prisiones, ya de por sí superpobladas, se llenaron todavía más a causa de las muchas detenciones practicadas en periodo de elecciones; había penuria alimentaria y condiciones insalubres; no había tratamiento médico adecuado, y había tan poco espacio que los detenidos debían pagar para poder tumbarse en su celda. Todo ello generaba un coste muy gravoso para las familias de los detenidos y para los sindicatos que les apoyaban.
- 180.** Finalmente, la CSI denuncia la ausencia de avances respecto a la enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, al alegar que el Gobierno se ha limitado a introducir reformas mínimas que no subsanan la falta de conformidad de la Ley del Trabajo de Bangladesh con lo dispuesto en los Convenios núms. 87 y 98. La organización querellante declara que, según los sindicatos, los representantes sindicales que participaban en los procesos tripartitos de reforma legislativa no se habían enterado del proyecto definitivo adoptado en vísperas de la reunión del Consejo de Administración de la OIT de noviembre de 2023, y que se habían rechazado muchas de las enmiendas que ellos habían propuesto.

C. Respuesta del Gobierno

- 181.** En comunicaciones de septiembre de 2023, mayo y septiembre de 2024, el Gobierno presenta observaciones sobre las recomendaciones anteriores del Comité y responde a los nuevos alegatos de la CSI.
- 182.** Respecto a la recomendación a) relativa a las dos demandas pendientes entabladas contra trabajadores tras la huelga de Ashulia en 2016, el Gobierno indica que, el 2 de agosto de 2022,



el Tribunal Superior de Dhaka suspendió el procedimiento relativo al caso núm. 30(12)16, de 22 de diciembre de 2016, abierto en la Comisaría de policía de Ashulia contra 15 líderes sindicales, y que todos los demandados fueron puestos en libertad bajo fianza. En su comunicación de septiembre de 2023, el Gobierno indica que se ha iniciado el proceso administrativo para anular la orden de suspensión. En lo referente al caso núm. ST: 22/2018 (antiguo caso núm. 43(12)16, de 28 de diciembre de 2016) abierto en la Comisaría de policía de Ashulia contra seis trabajadores, el Gobierno indica que lo está juzgando el Séptimo tribunal adicional de lo penal del distrito correspondiente, y que el próximo interrogatorio debería celebrarse en octubre de 2024. El Gobierno añade que, además de los dos casos antes mencionados, hubo ocho en que se resolvió el sobreseimiento libre de los trabajadores procesados, mediante la intervención continua del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE), el Ministerio de Trabajo y Empleo (MOLE) y el Ministerio de Derecho, Justicia y Asuntos Parlamentarios.

- 183.** Respecto a la solicitud del Comité, cursada hace tiempo, para que se iniciase una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos de sindicalistas arrestados y detenidos tras la huelga de Ashulia de 2016 —recomendación *b)*— el Gobierno reitera las indicaciones que facilita en respuesta a la recomendación *a)* e indica que se han tramitado nueve casos (solamente está pendiente el caso núm. 43(12)16). El Gobierno agrega que «el Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical» observa regularmente el avance de las demás demandas pendientes incoadas contra los trabajadores, e insta al Comité a que solo realice el seguimiento de esas demandas.
- 184.** Respecto a la recomendación *c)* del Comité, en la cual se solicita la comunicación de observaciones sobre los alegatos relativos a represalias masivas contra trabajadores a raíz de las manifestaciones de 2018-2019 sobre el salario mínimo, y al seguimiento, vigilancia e intimidación persistentes de sindicalistas, el Gobierno afirma que carecen de fundamento los alegatos de actos de represalia, intimidación, acoso y vigilancia contra trabajadores sobre la base de su afiliación sindical o de actividades sindicales legítimas después de la declaración de 2018-2019 sobre el salario mínimo. Todas las quejas presentadas por tales actos son debidamente tramitadas por el Departamento de Trabajo, el DIFE y el MOLE y, de ser cometidos por la policía, son investigados y objeto de medidas disciplinarias y de sanciones en el caso de que se demuestre la responsabilidad de los autores.
- 185.** En lo relativo a la información detallada acerca de las formaciones impartidas a agentes de policía y otros funcionarios públicos sobre las libertades públicas, los derechos humanos y los derechos sindicales —recomendación *d)*— el Gobierno indica que entre enero de 2021 y junio de 2023, la policía industrial organizó varios cursos de formación que sumaron un total de 7 496 horas de duración y en los que participaron 5 972 hombres y 638 mujeres miembros de la policía industrial. Dichas formaciones versaban sobre cuestiones relativas a las libertades públicas fundamentales, los derechos humanos y los derechos sindicales, los derechos del trabajo durante la protesta laboral y la exigencia de responsabilidad al personal de policía en el tratamiento de los ilícitos cometidos en las zonas francas e industriales. El 9 de agosto de 2023, el Departamento de Trabajo organizó un taller para los miembros de la policía industrial de Dhaka sobre el uso de la fuerza mínima necesaria y el respeto de los derechos de los trabajadores durante las protestas laborales. En él participaron 30 miembros del personal de la policía industrial de distintos grados, desde superintendentes de policía hasta subinspectores adjuntos de policía, todos ellos procedentes de tres zonas industriales (Dhaka, Gazipur y Narayangonj). Los miembros de la judicatura, de los servicios de fiscalía y de los cuerpos de seguridad reciben una formación periódica sobre estas cuestiones en el ejercicio de su mandato, y se impartirá una formación adicional adaptada a las necesidades específicas,



con el apoyo técnico de la OIT. En diciembre de 2023, la Policía Industrial publicó un compendio en bengalí de todas las leyes, normas y reglamentos existentes y pertinentes sobre el uso de la fuerza mínima, las sanciones y penalizaciones aplicables. En respuesta a la solicitud formulada por el Comité en el sentido de que se proporcionasen copias del plan de estudios para la formación en el servicio de los agentes de policía, el Gobierno facilita un hipervínculo.

186. Respecto a la recomendación formulada por el Comité para que se llevase a cabo una investigación exhaustiva e independiente de las circunstancias de la muerte y las lesiones de varios trabajadores, y de los alegatos de uso excesivo de la fuerza por la policía para contrarrestar las protestas de los trabajadores, en las obras de construcción de la central eléctrica de Banshkhali, Chattogram, el 17 de abril de 2021, donde 7 trabajadores que protestaban perdieron la vida y otros 13 sufrieron lesiones; en la fábrica D³ en Ashulia el 13 de junio de 2021, donde 1 trabajadora del sector textil perdió la vida y varios trabajadores resultaron heridos; en las fábricas E⁴ y F⁵ en Gazipur durante las protestas de febrero de 2022, donde se alega que al menos 30 trabajadores del sector textil resultaron heridos, y durante las protestas de 2018-2019 sobre el salario mínimo, en el que 1 trabajador perdió la vida y al menos 80 resultaron heridos —recomendación e)— el Gobierno indica lo siguiente:

- a) Obras de construcción de la central eléctrica de Banshkhali: el Gobierno reitera sus declaraciones relativas a los eventos que desembocaron en las muertes y las lesiones; reafirma que resultaba evidente que la policía industrial no había intervenido para nada en esos incidentes, e indica que se habían otorgado indemnizaciones y ayuda de la Fundación para el Bienestar Laboral de Bangladesh a las familias y los trabajadores afectados.
- b) Fábrica D: el Gobierno indica que los trabajadores llevaron a cabo una protesta para reivindicar el pago de sus salarios después del cierre de la fábrica y bloquearon la autopista de Dhaka-Tangail. Los miembros de la policía industrial intervinieron para restablecer el tráfico en la autopista y, cuando dispersaban a los oponentes, la Sra. Jesmin Begum, trabajadora del sector textil de una fábrica cercana al lugar del incidente, sufrió un accidente mortal. La demanda por asesinato incoada por el cónyuge de la víctima motivó una investigación realizada por el subinspector competente de la Comisaría de Ashulia. De la investigación se desprendió que, cuando la víctima se dirigía a su cercano lugar de trabajo se vio atrapada en los graves disturbios laborales y sufrió varias lesiones, una de ellas grave y mortal, al golpearse la región occipital de la cabeza contra el guardarraíl de un puente durante la confusión generada por la huida de los trabajadores agitados. Según las conclusiones de la investigación, esa muerte fue accidental, por lo que el caso se archivó con un informe definitivo, que el tribunal aceptó. El Gobierno agrega que la Autoridad de las Zonas Francas Industriales de Bangladesh (BEPZA), la zona franca de exportación de Dhaka (DEPZ) y la empresa que empleaba a la víctima prestaron ayuda financiera a la familia de esta última.
- c) Fábrica E: después de un paro y una protesta laborales el 29 de enero de 2022, y después de que la fábrica no funcionase durante un día entero, la dirección decidió cerrarla. En la mañana del 1.º de febrero, los trabajadores se congregaron delante de la puerta de la fábrica y cometieron actos vandálicos lanzando ladrillos hacia la fábrica E y otras fábricas adyacentes. La policía trató pacientemente de dispersar a los trabajadores haciendo sonar silbatos, pero la situación se degradó, y la policía cargó 14 rondas de granadas de sonido, que no son armas letales; lo hizo con el consentimiento de los oficiales superiores y del juez de ejecución que se hallaba presente en el lugar, con objeto de salvar vidas y proteger los bienes públicos. El

³ Lenny Fashions Ltd y Lenny Apparels Ltd.

⁴ Tivoli Apparels Ltd.

⁵ Goriyang Fashions Ltd.



Gobierno afirma que en este incidente la policía industrial no cargó con armas de fuego ni gases lacrimógenos, y que ningún trabajador resultó herido.

- d) Fábrica F: en febrero de 2022, algunos trabajadores se reunieron y manifestaron para reivindicar aumentos salariales. Luego fueron divididos en dos grupos y comenzaron a golpearse entre sí. La fábrica cerró después de este incidente, pero se reabrió cinco días después y hoy funciona sin problemas.
- e) Protestas de 2018-2019 sobre el salario mínimo: el 8 de enero de 2019, unos 10 000 trabajadores del sector textil de varias fábricas bloquearon la autopista de Dhaka-Savar y vandalizaron vehículos. La policía intentó persuadirles para que abandonaran la carretera, pero arrojaron ladrillos y piedras y cuatro agentes de policía resultaron heridos. El Gobierno indica que la policía utilizó cañones de agua, gases lacrimógenos y balas de goma para dispersar a los trabajadores agitados y despejó la carretera para restablecer el tráfico. Respecto al alegato de muerte de un trabajador durante las manifestaciones por el salario mínimo, el Gobierno indica que un trabajador de An-Lima Textile llamado Sumon Mia, de unos 20 años de edad, murió en otra zona en un incidente que no guardaba relación con las protestas. Se presentó una denuncia policial en la Comisaría de Savar [número 34, de 10 de enero de 2019] en virtud del artículo 302 del Código Penal (sanción por asesinato). El caso está siendo investigado.

El Gobierno concluye que las investigaciones se realizan debidamente en todos los casos y que los informes correspondientes se someten a examen judicial. El Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical permanece alerta y ha elaborado un nuevo plan para la creación de un «sistema de gestión de casos» a fin de realizar un seguimiento electrónico de todos los casos y permitir a todos los interesados consultar los pormenores correspondientes. Finalmente, respecto a la situación relativa a la institución de un órgano de investigación especial por el Ministerio del Interior, el Gobierno indica que se ha enviado una carta a este Ministerio para solicitarle la creación de un comité que reúna a todos los interesados a fin de examinar los incidentes de este tipo, debatir sobre ellos y determinar si se ha utilizado una fuerza adicional. El Ministerio está tomando las medidas necesarias.

- 187. Respecto a la solicitud de información formulada por el Comité sobre la aprobación final y la aplicación de un procedimiento operativo estándar para la conciliación en los conflictos laborales —recomendación *f*)— el Gobierno indica que el Consejo nacional de consulta tripartita aprobó el procedimiento operativo estándar el 2 de febrero de 2023, recibió notificación del MOLE el 16 de julio de 2023. Indica, además, que ese procedimiento está disponible en inglés y en bengalí en la página web del Departamento de Trabajo. El Gobierno facilita una copia y añade que, para prestar servicios de secretaría a los conciliadores y a los árbitros, el Departamento de Trabajo creó una unidad de tres miembros el 29 de septiembre de 2021 y que, mediante notificación en el *Boletín Oficial* el 10 de marzo de 2022, nombró a 15 conciliadores en 15 jurisdicciones para que dirimieran los conflictos laborales.
- 188. En cuanto a la situación de los cuatro casos aún pendientes contra trabajadores en relación con las manifestaciones sobre el salario mínimo de 2018-2019 —recomendación *g*)— el Gobierno indica que, respecto a uno de ellos, el Tribunal Superior de Dhaka suspendió el procedimiento el 29 de octubre de 2023 a causa de las repetidas ausencias del demandante. El juicio de otro caso, incoado el 11 de enero de 2019, sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia núm. 5 de Gazipur, con la próxima audiencia prevista para febrero de 2025. El Gobierno puntualiza que la fábrica involucrada está actualmente cerrada y que otra fábrica está en funcionamiento en el mismo edificio. Finalmente, el juicio de otros dos casos incoados el 14 de enero de 2019 en la estación de policía de Gascha (Núm. 09/09 y 10/10) sigue pendiente ante el Tribunal de Primera Instancia Superior núm. 2 de Gazipur y el Tribunal de Magistrados Metropolitano Principal de Gazipur, respectivamente, y las próximas audiencias



en ambos casos están previstas para diciembre de 2024. El Gobierno también indica que continúan los juicios de los casos contra los trabajadores de las fábricas E y F en Gazipur en relación con las protestas de febrero de 2022. El Gobierno recuerda que el director de la fábrica E interpuso una demanda contra los trabajadores por vandalismo y que el funcionario administrativo de la fábrica F presentó una demanda contra 30 trabajadores rebeldes en virtud de los artículos 143, 323, 307, 427, 380 y 506 del Código Penal. Respecto a los dos casos relacionados con los acontecimientos ocurridos en la central eléctrica SS de Banshkhali, el Gobierno recuerda que el coordinador jefe de la empresa incoó la primera demanda contra 1 040-1 050 trabajadores anónimos y personas ajenas a la central en virtud de los artículos 147, 149, 447, 335, 436, 379 y 427 del Código Penal, y que el superintendente del campamento de policía de Gondamara incoó una segunda demanda contra 2 000-2 500 trabajadores anónimos y personas ajenas a la central en virtud de los artículos 352, 353, 332, 333, 307, 302 y 34 del Código Penal. El Gobierno indica que ambos casos están siendo investigados.

- 189.** En cuanto a los casos pendientes contra el secretario general de la Federación de Trabajadores de la Industria y la Confección de Bangladesh (BGIWF) y otros 23 dirigentes y afiliados sindicales de las fábricas G y H —recomendación h)— el Gobierno indica que, el 6 de agosto de 2021, la policía industrial de Gazipur interpuso una demanda contra el dirigente sindical Sr. Babul Akter y 23 de sus afiliados, incluidos sindicalistas de la fábrica G ⁶, con arreglo a los artículos 143, 332, 341, 353, 114 y 109 del Código Penal, demanda que está siendo juzgada por un tribunal de primera instancia de Gazipur. Se presentó un nuevo cargo de instigación de la violencia contra el Sr. Akter. El tribunal admitió el pliego de cargos el 22 de mayo de 2022 y la próxima audiencia se celebrará en Septiembre de 2024. Todos los acusados se encuentran en libertad bajo fianza. El gerente general de la fábrica H ⁷ presentó otra demanda, respecto a la cual el tribunal admitió el pliego de cargos el 5 de agosto de 2022 y cuya próxima audiencia está prevista para Septiembre de 2024.
- 190.** Por lo que se refiere a la petición del Comité formulada al Gobierno para que esté atento a los alegatos de cualquier forma de discriminación antisindical —recomendación i)— el Gobierno indica que los mecanismos de investigación en vigor cuentan con procesos internos para investigar los alegatos de manera independiente y están disponibles para recibir toda información adicional fundamentada relativa a alegatos de discriminación antisindical. Asimismo, menciona medidas preventivas en este sentido, entre ellas la sensibilización de los agentes de policía mediante cursos de formación sobre derecho laboral y derechos humanos y libertades civiles, y cita elementos pertinentes de la «Hoja de ruta sobre el sector laboral de Bangladesh (2021-2026)».
- 191.** En lo referente al extenso proceso judicial motivado por la demanda de la Sra. Adeeba Zerín Chowdhury, secretaria de comunicaciones del Sindicato de Empleados de Grameenphone (GPEU), que alegó que fue despedida por motivos antisindicales —recomendación i)— el Gobierno indica que el GPEU solicitó su registro el 23 de julio de 2012 y al día siguiente, para frenar el movimiento sindical, la dirección despidió ilegalmente a cerca de 200 afiliados sindicales, incluidos 7 dirigentes sindicales, entre ellos el Sr. Omer Faruk, presidente, el Sr. Muhammad Rasulul Amin, vicepresidente y la Sra. Adeeba Zerín Chowdhury, secretaria de comunicaciones. La empresa les ofreció un finiquito y les pidió que firmasen cartas de renuncia, a lo que accedieron todos excepto los tres dirigentes sindicales mencionados. El Gobierno indica además que, en septiembre de 2012, la Sra. Chowdhury interpuso demandas

⁶ Crossline Factory Pvt. Ltd.

⁷ Crossline Knit Fabrics Ltd.



individuales por su despido ante el Juzgado Primero de lo Laboral, pero la empresa presentó una solicitud de descargo, que fue rechazada por el Juzgado de lo Laboral. Posteriormente, la empresa presentó un recurso judicial ante el Tribunal Superior y obtuvo órdenes de suspensión cada seis meses hasta 2019, cuando la Sala Superior desestimó el recurso judicial y ordenó al Juzgado Primero de lo Laboral que concluyese el juicio. A continuación, la empresa recurrió ante la Sala de Apelación del Tribunal Supremo. La Sala decretó la suspensión del auto del Tribunal Superior hasta el 6 de agosto de 2023, fecha en que desestimó la solicitud de descargo de la empresa y permitió que continuase el procedimiento en el Juzgado de lo Laboral, donde la última audiencia se fijó el 14 de agosto de 2024. Por último, respecto al caso pendiente incoado en 2021 por prácticas antisindicales en la fábrica C⁸, en la que un representante de los trabajadores presuntamente fue incluido en la lista negra y despedido sin preaviso ni justificación después de veinte años de servicio como castigo por sus actividades sindicales [400.º informe, párrafo 86], el Gobierno indica que el Juzgado Primero de lo Laboral dictó una sentencia favorable al demandante, de la cual se transmite una copia al Comité.

- 192.** En cuanto a los alegatos de represión violenta de las protestas por el salario mínimo de noviembre de 2023, el Gobierno indica que los trabajadores se pusieron violentos durante las mismas y se desplegaron efectivos policiales para garantizar la seguridad de los trabajadores, las fábricas y las personas de a pie. El Gobierno confirma que, mientras tanto, cuatro trabajadores murieron en incidentes separados y facilita los siguientes detalles a este respecto: personas ajenas a la empresa provocaron un incendio dentro de la fábrica ABM Fashion Limited. Una vez controlado el incendio, se encontró el cuerpo del Sr. Imran, trabajador de la fábrica. Se presentó una denuncia, que está siendo investigada por la policía. Otro trabajador, el Sr. Rasel Howlader de Design Express Limited, murió mientras regresaba a casa. En los otros dos casos, dos trabajadores de Islam Knit Design Ltd. (Unidad 2), la Sra. Anjuara Khatun y el Sr. Jalal Uddin, se vieron atrapados en los enfrentamientos entre los trabajadores y la policía mientras volvían a sus casas. Tras resultar heridos, la Sra. Anjuara Khatun murió de camino al Hospital Universitario de Dhaka y el Sr. Jalal Uddin murió en dicho hospital. En los cuatro casos se pagaron a cada uno de los herederos de los fallecidos 5 lakhs de takas en concepto de indemnización y seguro colectivo. Los casos están siendo investigados por la policía. El Gobierno insiste en que, en todos estos casos, la justicia del país sigue su curso y no habrá ninguna excepción al respecto. El Poder Judicial es independiente y todos los casos de discriminación antisindical, prácticas laborales desleales y violencia contra los trabajadores se tratan debidamente siguiendo el procedimiento operativo estándar adoptado en 2017 para este fin y los informes se comparten con la OIT.
- 193.** Por lo que se refiere al alegato de aumento de los despidos de trabajadores y dirigentes sindicales, entre otras cosas mediante renuncia forzosa bajo amenaza de detención en una de las acciones penales interpuestas contra trabajadores anónimos, el Gobierno indica que esos despidos se tratan debidamente cuando se elevan al DIFE y se ofrecen las vías de recurso oportunas con arreglo a la legislación. Con respecto al alegato de que se incoaron al menos 60 acciones penales en que estaban implicadas al menos 44 450 personas, incluidos miles de demandados anónimos y cuatro organizadores y dirigentes de federaciones sindicales independientes, el Gobierno se limita a indicar que estas estadísticas carecen de información específica. En lo referente al caso del Sr. Jewel Miya mencionado por la organización querellante, el Gobierno indica que fue detenido el 26 de octubre de 2023 acusado de instigar las protestas por los salarios y que, el 27 de octubre de 2023, se presentó una demanda contra

⁸ Dhaka Hides and Skins Limited.



él en la Comisaría de policía de Konabari, en Gazipur. Fue puesto en libertad el 18 de enero de 2024. El Gobierno concluye afirmando que las autoridades competentes tratan con seriedad cualquier información relacionada con detenciones o discriminación antisindical.

- 194.** Respecto al alegato de que no se consultó a representantes sindicales en el proceso tripartito de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh, el Gobierno indica que, tras las 12.^{as} elecciones parlamentarias, el nuevo Gobierno reinició el proceso de enmienda. La Comisión Tripartita de Examen de la Legislación Laboral (TLRC) discutió la observación formulada por la Oficina del Presidente el 11 de enero de 2024 y finalizó sus recomendaciones el 23 de enero de 2024. Tras la asistencia de la OIT en febrero de 2024, se está preparando un borrador revisado que se someterá al Consejo Consultivo Tripartito Nacional (NTCC). Tras la aprobación del NTCC, la propuesta de enmienda se enviará pronto al Consejo de Ministros.

D. Conclusiones del Comité

- 195.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de graves violaciones de los derechos de libertad sindical por el Gobierno, en particular mediante la acción de las fuerzas policiales tras una huelga en las fábricas textiles de Ashulia en diciembre de 2016, que incluyen el arresto y detención arbitrarios de dirigentes y activistas sindicales, amenazas de muerte y maltratos físicos sufridos mientras se encontraban detenidos, interposición de cargos penales falsos, vigilancia de sindicalistas, intimidación e injerencia en las actividades sindicales. Las organizaciones querellantes también alegaron el uso excesivo continuado de la fuerza policial durante las protestas pacíficas de diciembre de 2018 y enero de 2019, de abril y junio de 2021, de febrero de 2022 y de noviembre de 2023, y las acciones penales pendientes contra cientos de trabajadores que habían participado en las protestas. Las alegaciones adicionales se refieren a la represión sistemática de los derechos sindicales, inclusive mediante actos antisindicales de los empleadores, la violencia policial y la criminalización de las actividades sindicales.*
- 196.** *El Comité toma nota de los nuevos alegatos de las organizaciones querellantes, que hacen referencia una vez más al uso excesivo de la fuerza por parte de la policía, y las respuestas del Gobierno a estos alegatos y a las recomendaciones anteriores del Comité. El Comité toma nota más concretamente de que los nuevos alegatos se refieren a las medidas tomadas por las autoridades en respuesta a las protestas por el salario mínimo de noviembre de 2023, en las que presuntamente se aplicó un uso excesivo de la fuerza para reprimirlas, que se saldó con cuatro muertos y un número indeterminado de trabajadores heridos, la interposición de acciones penales contra miles de trabajadores y sindicalistas en relación con las protestas y su detención y privación de libertad en condiciones deplorables. El Comité toma nota, además, del alegato relativo al creciente número de despidos de trabajadores y dirigentes sindicales, a veces en forma de renuncia forzada, y, por último, el alegato de que no se consultó a representantes sindicales en el proceso en curso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh.*
- 197.** *El Comité observa que el Gobierno confirma la muerte de cuatro trabajadores en las protestas por el salario mínimo de noviembre de 2023 en Gazipur e indica que uno fue víctima de un incendio en una fábrica y los otros tres resultaron muertos cuando volvían a sus casas «al verse atrapados en los enfrentamientos entre los trabajadores y la policía». El Gobierno indica que las cuatro muertes están siendo investigadas por la policía. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, dos trabajadores, la Sra. Anjuara Khatun y el Sr. Jalal Uddin, recibieron disparos y numerosos trabajadores resultaron heridos en las protestas. Recuerda que, «en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido pérdidas de vidas o heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las*



responsabilidades» [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 104]. Por lo tanto, el Comité insta al Gobierno a que vele por que se lleve a cabo una investigación independiente, imparcial y objetiva de los alegatos de uso excesivo de la fuerza contra los manifestantes que protestaban por el salario mínimo en noviembre de 2023 y que le mantenga informado sobre el proceso y el resultado de esta investigación. Asimismo, insta al Gobierno a que proporcione información sobre el resultado de la investigación que ya se ha iniciado en torno a las circunstancias de la muerte de cuatro trabajadores durante las protestas.

198. El Comité toma nota de los alegatos de que se incoaron al menos 60 acciones penales contra miles de trabajadores y que se detuvo y se encarceló a numerosos trabajadores y dirigentes sindicales en relación con las protestas. Toma nota, en particular, del alegato de que entre las personas contra las que se presentaron demandas había cuatro dirigentes de sindicatos independientes, que fueron hacinados en cárceles insalubres durante dos meses antes de ser puestos en libertad bajo fianza, y que numerosos trabajadores seguían detenidos a fecha de 22 de enero de 2024. La organización querellante también alega que muchos fueron acusados de asesinato en grado de tentativa, lo que hacía improbable la libertad bajo fianza. El Comité toma nota, por último, de los alegatos relativos a las deplorables condiciones de detención, incluida la escasez e insalubridad de los alimentos, la indisponibilidad de tratamiento médico adecuado y el abarrotamiento de las prisiones. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno de que las estadísticas proporcionadas por la organización querellante carecen de especificidad y que las autoridades competentes tratan con seriedad cualquier información relacionada con las detenciones. El Comité invita a la organización querellante a que aporte detalles sobre los cuatro dirigentes de sindicatos independientes detenidos y sobre los cargos que se les imputan, así como más detalles relacionados con los dirigentes sindicales y sindicalistas detenidos. El Comité solicita asimismo al Gobierno que indique si sigue habiendo trabajadores o dirigentes sindicales detenidos en relación con las protestas por el salario mínimo; que proporcione información sobre las acciones penales incoadas contra trabajadores en relación con esos hechos, y que garantice la liberación de todos los trabajadores detenidos por ejercer sus actividades sindicales. En cuanto al alegato de que se habrían iniciado al menos 60 procesos penales contra miles de trabajadores no identificados, el Comité expresa su preocupación por el hecho de que, de ser esto cierto, ello podría tener un efecto gravemente intimidatorio sobre el ejercicio de la libertad sindical.
199. El Comité toma nota también del alegato relativo al Sr. Jewel Miya de la BIGUF, que fue detenido y acusado de asesinato en grado de tentativa y al que se denegó en cuatro ocasiones la libertad bajo fianza, y la indicación del Gobierno de que fue detenido el 26 de octubre «acusado de instigar protestas por los salarios» y puesto en libertad el 18 de enero de 2024. El Comité recuerda que «la detención de dirigentes sindicales y sindicalistas, así como de dirigentes de las organizaciones de empleadores en el ejercicio de sus actividades legítimas en conexión con los derechos relativos a la libertad sindical, aunque solo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical» y que «los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales» [véase **Recopilación**, párrafos 121 y 208]. El Comité observa que el Sr. Jewel Miya fue detenido antes de que comenzasen las protestas por su «instigación» y al parecer permaneció detenido durante las mismas hasta el 18 de enero de 2024. Por lo tanto, el Comité solicita al Gobierno que retire los cargos presentados contra el Sr. Jewel Miya que se basen en su ejercicio de actividades sindicales legítimas, incluida la organización de manifestaciones públicas en protesta por las medidas relativas al salario mínimo adoptadas por el Gobierno, y que proporcione información sobre la situación de la acción entablada contra él.
200. El Comité toma nota de los alegatos de que no se garantizó la participación efectiva de representantes sindicales en el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh y la



respuesta del Gobierno a los mismos. Recordando que «las consultaciones tripartitas antes de que el Gobierno someta un proyecto a la Asamblea Legislativa o establezca una política laboral, social o económica deberían ser completas, francas y detalladas» [véase **Recopilación**, párrafo 1545], el Comité insta al Gobierno a que vele por que se consulte plenamente a todos los interlocutores sociales pertinentes en relación con el proceso de enmienda legislativa y a que le mantenga informado de las novedades a ese respecto.

- 201.** En cuanto a su recomendación anterior de garantizar una investigación exhaustiva e independiente de los alegatos de violencia y uso excesivo de la fuerza policial, el Comité toma nota de las siguientes observaciones del Gobierno: i) en el caso de las obras de construcción de la central eléctrica de Banskhalí, es evidente que la policía industrial no tuvo nada que ver con las muertes y las lesiones de los trabajadores; ii) en la fábrica D, la investigación motivada por una demanda presentada por el cónyuge de la víctima demostró que la muerte fue resultado de un accidente; iii) en la fábrica E, la policía utilizó armas no letales y ningún trabajador resultó herido; iv) en la fábrica F, la violencia se desató entre los propios trabajadores, que comenzaron a golpearse entre sí, y v) en las protestas por el salario mínimo de 2018 y 2019, la policía utilizó armas no letales y la muerte denunciada no guardó relación con las protestas. El Comité toma nota asimismo de la indicación del Gobierno de que las investigaciones se realizan debidamente en todos los casos y que los informes correspondientes se someten a examen judicial. El Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical permanece alerta y, respecto a la situación relativa a la institución de un órgano de investigación especial por el Ministerio del Interior, se ha enviado una carta a este Ministerio para solicitarle la creación de un comité que reúna a todos los interesados a fin de examinar los incidentes de este tipo, debatir sobre ellos y determinar si se ha utilizado una fuerza adicional. El Comité toma nota de que en la respuesta del Gobierno se hace hincapié en que, en ningún caso, las muertes o las lesiones de los trabajadores que protestaban guardaron relación con un uso excesivo de la fuerza por parte de la policía. Sin embargo, el Comité observa que, en ninguno de estos casos, en los que 9 trabajadores perdieron la vida y presuntamente otros 140 sufrieron lesiones físicas entre diciembre de 2018 y febrero de 2022, se ha facilitado información sobre el desarrollo de una investigación para esclarecer quién había matado o herido a las víctimas y cómo y por qué resultaron muertas o heridas, dejando así una sensación general de impunidad en relación con estos incidentes. El Comité recuerda, a este respecto, que «es importante que todas las situaciones de violencia contra sindicalistas, sean estas asesinatos, desapariciones o amenazas, sean debidamente investigadas y subraya que el mero inicio de la investigación no pone fin a la misión del Gobierno, sino que este debe poner todos los medios a su alcance para que las mismas culminen con la determinación de los culpables y su sanción» [véase **Recopilación**, párrafo 102]. Por lo tanto, el Comité solicita al Gobierno que vele por que se investiguen exhaustivamente todos los casos mencionados de muertes y lesiones de trabajadores y sindicalistas y que ponga todos los medios a su alcance para que las investigaciones culminen con el esclarecimiento de los hechos y la identificación y sanción de los culpables. El Comité solicita asimismo al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de su iniciativa de crear un órgano de investigación específico dentro del Ministerio del Interior.
- 202.** Desde su primer examen del caso, el Comité ha pedido en repetidas ocasiones al Gobierno que inicie una investigación independiente sobre los graves alegatos de amenazas de muerte, maltratos físicos y golpes a los sindicalistas arrestados durante la detención, tras la huelga de Ashulia en 2016 [véanse 384.º informe, párrafo 169, a); 388.º informe, párrafo 204, b); 392.º informe, párrafo 287, d), 400.º informe, párrafo 109, b), y 401.º informe, párrafo 196, b)], y que lo mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto. El Comité observa que el Gobierno, una vez más, no ha proporcionado ninguna información específica a este respecto y, en su lugar, insta al Comité a que solo realice el seguimiento de las demandas incoadas contra trabajadores en relación con las



huelgas de Ashulia de 2016. Por lo tanto, el Comité se ve obligado a repetir su solicitud cursada hace tiempo en ese sentido.

- 203.** En lo referente a las demandas pendientes entabladas contra trabajadores, el Comité toma nota de que, según las observaciones del Gobierno: i) el procedimiento relativo a uno de los dos casos pendientes relacionados con la huelga de Ashulia de 2016 fue suspendido y el juicio del segundo caso continúa; ii) de los cuatro casos relacionados con las protestas por el salario mínimo de 2018 y 2019, el procedimiento relativo a un caso fue suspendido por el Tribunal Superior, mientras que el juicio relacionado con los otros tres casos sigue en curso; iii) las demandas entabladas contra manifestantes en las obras de construcción de la central eléctrica de Banshkhali aún se encuentran en fase de investigación policial; iv) en los casos relacionados con los incidentes en las fábricas E y F, los juicios continúan, y v) el juicio del secretario general de la BGIWF y 23 trabajadores de las fábricas G y H continúa. El Comité observa la extrema lentitud de la justicia en estos casos, que entrañan acciones penales contra trabajadores por su participación en protestas laborales: el caso restante relacionado con la huelga de Ashulia de 2016 lleva abierto casi ocho años, y las demandas aún pendientes relacionadas con las protestas de 2018 y 2019 se presentaron en enero de 2019. Señalando que este largo recorrido procesal mantiene a las personas en cuestión en una situación de incertidumbre e inseguridad durante muchos años, el Comité espera que el Gobierno adopte medidas adecuadas para acelerar la tramitación de estos casos. El Comité también observa que, en el caso de la fábrica F y en el caso contra el Sr. Babul Akter, secretario general de la BGIWF, y contra trabajadores de las fábricas G y H, los cargos mencionados en las observaciones del Gobierno incluyen el delito de «reunión ilegal», sancionado en virtud del artículo 143 del Código Penal. Recordando que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, párrafo 208], el Comité solicita al Gobierno que vele por que ningún trabajador o sindicalista sea acusado y procesado por ejercer sus actividades sindicales legítimas, incluido el derecho a la libertad de reunión, y que proporcione información sobre la situación y el desenlace del resto de casos pendientes contra trabajadores. El Comité toma debida nota de la información proporcionada por el Gobierno de que el Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical sigue vigilante y ha elaborado un nuevo plan para establecer un sistema de gestión de casos que permita hacer un seguimiento electrónico de todos los casos. El Comité pide al Gobierno que siga proporcionando detalles sobre su funcionamiento, los esfuerzos realizados para acelerar la resolución de los casos pendientes y los resultados obtenidos.
- 204.** Respecto a los diversos alegatos y casos de discriminación antisindical, que incluyen represalias, inclusión en la lista negra y despidos, el Comité toma nota de las siguientes observaciones del Gobierno: i) en relación con lo ocurrido tras las protestas por el salario mínimo de 2018 y 2019, no ha habido casos de discriminación antisindical, seguimiento, vigilancia e intimidación de sindicalistas; ii) la demanda interpuesta por la Sra. Chowdhury contra su empleador por despido antisindical sigue abierta desde 2012, y iii) respecto al caso de despido antisindical de un representante de los trabajadores en la fábrica C, el Gobierno facilita una copia de una resolución del Juzgado Primero de lo Laboral fechado el 12 de julio de 2023 en la que ordena la readmisión y el pago de todos los salarios atrasados y otras prestaciones al demandante.
- 205.** El Comité observa la extrema lentitud de la justicia a la hora de tramitar la demanda de la Sra. Chowdhury, secretaria de comunicaciones de GPEU, contra su empleador por despido antisindical. Observa que el Gobierno indica que la causa sigue abierta después de doce años, en parte debido a las continuas acciones legales emprendidas por el empleador para obstruir el avance del procedimiento. El Comité recuerda que «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» [véase **Recopilación**, párrafo 1145]. El Comité también toma nota de que, según las indicaciones del Gobierno, 200 trabajadores fueron despedidos u obligados a dimitir por motivos antisindicales en este caso, entre ellos seis dirigentes sindicales, pero solo la Sra. Chowdhury interpuso una demanda por discriminación antisindical. El Comité se ve obligado a señalar que las vías de recurso disponibles contra la discriminación antisindical no parecen eficaces en vista de este caso particular. Por lo tanto, insta al Gobierno a que tome todas las medidas a su alcance para velar por que el caso relacionado con la demanda de la Sra. Chowdhury por discriminación antisindical concluya sin más demora y que adopte todas las medidas necesarias para velar por que los procedimientos de examen de las demandas por discriminación antisindical sean rápidos e imparciales y sean considerados como tales por las partes interesadas. En cuanto al resultado de la demanda por despido antisindical de la fábrica C, el Comité toma debida nota de la resolución del Juzgado de lo Laboral que establece la readmisión y el pago de los salarios atrasados al demandante. Observando que se trata de una decisión en primera instancia, el Comité solicita al Gobierno que facilite información sobre si la decisión es firme y se ha ejecutado efectivamente.

206. De manera general, el Comité toma debida nota de la referencia que realiza el Gobierno a una serie de mecanismos para tramitar quejas por represalias, vigilancia, intimidación y acoso de los trabajadores por el ejercicio de sus actividades sindicales y lo insta a que garantice que estos mecanismos sean ampliamente conocidos, incluso por este Comité y que todos tengan un acceso efectivo a ellos.
207. El Comité señala que el hipervínculo facilitado por el Gobierno al plan de estudios para la formación en el servicio de los agentes de policía no funciona y, por lo tanto, insta una vez más al Gobierno a que proporcione copias del plan de estudio. El Comité toma debida nota del procedimiento operativo estándar para la conciliación en los conflictos laborales y expresa su firme esperanza de que ayude a crear un entorno efectivo y armonioso para la solución de conflictos.
208. Por último, si bien es plenamente consciente de los graves disturbios que se han producido recientemente en el país y la consiguiente formación de un Gobierno provisional, el Comité expresa su firme esperanza de que las conclusiones y recomendaciones que ha formulado en este caso durante muchos años ayuden al Gobierno actual y a futuros Gobiernos a adoptar medidas encaminadas a desarrollar un clima constructivo y armonioso de relaciones laborales en el que pueda ejercerse la libertad sindical sin violencia, intimidación y miedo.

Recomendaciones del Comité

209. En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité insta al Gobierno a que vele por que se lleve a cabo una investigación independiente, imparcial y objetiva de los alegatos de uso excesivo de la fuerza contra los manifestantes que protestaban por el salario mínimo en Gazipur en noviembre de 2023 y que le mantenga informado sobre el proceso y el resultado de esta investigación. Asimismo, insta al Gobierno a que proporcione información sobre el resultado de las investigaciones que ya se han iniciado en torno a las circunstancias de la muerte de cuatro trabajadores durante las protestas;
 - b) el Comité invita a la organización querellante a que aporte detalles sobre los cuatro dirigentes de sindicatos independientes detenidos en relación con las protestas por el salario mínimo de noviembre de 2023 y sobre los cargos a los que se enfrentan.



Asimismo, el Comité solicita al Gobierno que indique si sigue habiendo trabajadores o dirigentes sindicales detenidos en relación con las protestas; que proporcione información sobre cualquier acción penal incoada contra trabajadores a ese respecto y que garantice la liberación de todos los trabajadores detenidos por ejercer sus actividades sindicales. El Comité solicita, además, al Gobierno que retire los cargos presentados contra el Sr. Miya que se basen en su ejercicio de actividades sindicales legítimas, incluida la organización de manifestaciones públicas en protesta por las medidas relativas al salario mínimo adoptadas por el Gobierno, y que proporcione información sobre la situación de la acción penal entablada contra él;

- c) el Comité pide al Gobierno que siga proporcionando detalles sobre el funcionamiento del Comité de seguimiento de los casos del Comité de Libertad Sindical, los esfuerzos realizados para acelerar la resolución de los casos pendientes y los resultados obtenidos;
- d) el Comité insta al Gobierno a que vele por que se consulte plenamente a todos los interlocutores sociales pertinentes en relación con el proceso de enmienda de la Ley del Trabajo de Bangladesh y a que lo mantenga informado de las novedades a ese respecto;
- e) el Comité urge al Gobierno a que vele por que se investiguen exhaustivamente las circunstancias de la muerte de siete trabajadores que protestaban en las obras de construcción de la central eléctrica de Banshkhali, Chattogram, el 17 de abril de 2021, así como los incidentes ocurridos en las fábricas D, E y F, y la muerte del trabajador fallecido durante las protestas por el salario mínimo de 2018 y 2019, y a que ponga todos los medios a su alcance para que las investigaciones culminen con el esclarecimiento de los hechos y la identificación y sanción de los culpables. Asimismo, solicita al Gobierno que mantenga informado al Comité de las medidas adoptadas en este sentido y su resultado. Además, el Comité solicita al Gobierno que proporcione información sobre el resultado de su iniciativa de crear un órgano de investigación específico a ese respecto dentro del Ministerio del Interior;
- f) el Comité insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se inicie sin demora una investigación independiente sobre los alegatos de malos tratos de los sindicalistas arrestados y detenidos tras la huelga de Ashulia de 2016. Pide al Gobierno que lo mantenga informado de las medidas adoptadas a este respecto;
- g) el Comité espera que el Gobierno adopte las medidas adecuadas para acelerar la tramitación del resto de demandas contra trabajadores tras la huelga de Ashulia de 2016 y las protestas por el salario mínimo de 2018 y 2019, y que proporcione información sobre la situación y el resultado de esas actuaciones. Solicita, además, al Gobierno que vele por que ningún trabajador o sindicalista sea acusado y procesado por ejercer sus actividades sindicales legítimas, incluido el derecho a la libertad de reunión, y que proporcione información sobre la situación y el desenlace del resto de casos pendientes contra trabajadores de las fábricas E y F y la central eléctrica SS de Banshkhali;
- h) el Comité espera que el juicio del secretario general de la BGIWF y de otros 23 dirigentes y afiliados sindicales de las fábricas G y H sea rápido y que los imputados se beneficien de todas las protecciones de un procedimiento judicial regular. Pide al Gobierno que lo mantenga informado de la evolución de los casos;



- i) el Comité insta al Gobierno a que adopte todas las medidas a su alcance para velar por que el caso relacionado con la demanda interpuesta por la Sra. Chowdhury por discriminación antisindical concluya sin más demora y que proporcione información sobre la situación y el desenlace del caso. Solicita también al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para velar por que los procedimientos de examen de las demandas por discriminación antisindical sean rápidos e imparciales y sean considerados como tales por las partes interesadas. El Comité pide asimismo al Gobierno que facilite información sobre si la resolución del Juzgado de lo Laboral relativo a las prácticas antisindicales en la fábrica C es firme y se ha ejecutado;**
- j) el Comité insta al Gobierno a que garantice que los mecanismos para tramitar quejas por represalias, vigilancia, intimidación y acoso de los trabajadores por el ejercicio de sus actividades sindicales sean ampliamente conocidos, incluso por este Comité y que todos tengan un acceso efectivo a ellos;**
- k) el Comité insta al Gobierno a que proporcione copias del plan de estudios para la formación en el servicio de los agentes de policía relacionada con los derechos humanos y laborales y las libertades civiles;**
- l) el Comité expresa la firme esperanza de que las conclusiones y recomendaciones que ha venido formulando en este caso durante muchos años ayudarán al Gobierno actual y futuros Gobiernos a adoptar medidas encaminadas al desarrollo de un clima de relaciones laborales constructivo y armonioso en el que la libertad sindical pueda ejercerse sin violencia, intimidación ni temor, y**
- m) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.**

Caso núm. 3413

Informe provisional

**Queja contra el Gobierno del Estado Plurinacional de Bolivia
presentada por**

la Federación Departamental de Trabajadores Petroleros de Santa Cruz (FDTPSC)

Alegatos: la organización querellante alega que el Ministerio del Trabajo ha revocado ilegalmente resoluciones de reconocimiento de directorio y declaratoria en comisión de dirigentes sindicales de la FDTPSC y de sus sindicatos afiliados y que luego de haberse revocado dichas resoluciones, se llevaron a cabo actos de persecución y discriminación antisindical contra afiliados y dirigentes tales como despidos y procesos disciplinarios



- 210. El Comité examinó este caso en su reunión de octubre de 2022 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 400.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, en su 346.ª reunión (octubre-noviembre de 2022), párrafos 150 a 186]⁹.
- 211. El Gobierno envió observaciones por medio de unas comunicaciones de fechas 26 de abril de 2023 y 9 de septiembre de 2024.
- 212. El Estado Plurinacional de Bolivia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 213. En su reunión de octubre de 2022, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 400.º informe, párrafo 186]:
 - a) el Comité pide al Gobierno que inicie un diálogo constructivo con todas las partes interesadas, en aras de que se identifiquen las reformas necesarias, para garantizar que los trabajadores puedan establecer libremente las organizaciones que estimen convenientes, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior. El Comité remite los aspectos legislativos del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y recuerda al Gobierno que si lo desea puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina;
 - b) en lo que respecta a la aplicación del artículo 51 de la CPE a las organizaciones concernidas en el presente caso, el Comité pide al Gobierno que tome medidas concretas para asegurar que las mismas puedan registrar con plena libertad las directivas de su elección, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior. Le pide al Gobierno que mantenga informado al Comité al respecto;
 - c) el Comité pide a la organización querellante que informe cuál ha sido el resultado del recurso jerárquico presentado contra la resolución 647/20 y que indique si ha impugnado las resoluciones ministeriales objeto del presente caso en sede judicial por la vía del proceso contencioso-administrativo ante la Corte Suprema de Justicia;
 - d) el Comité insta al Gobierno a que responda específicamente a los alegados actos de persecución y discriminación antisindical, entre ellos el alegado despido de los Sres. Dimar Céspedes Zardón y Freddy Vásquez Moreno, exdirigentes del Sindicato I, quienes según se alega fueron despedidos sin un proceso judicial, no obstante gozar de fuero sindical, y
 - e) el Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones detalladas acerca del estado de todas las denuncias presentadas por la organización querellante ante el MTEPS al respecto y pide a la organización querellante que indique si se han presentado acciones judiciales en relación con los alegados despidos y demás actos de persecución y discriminación antisindical.



B. Respuesta del Gobierno

- 214. Por medio de unas comunicaciones de 26 de abril de 2023 y 9 de septiembre de 2024, el Gobierno responde a las recomendaciones formuladas por el Comité en su anterior examen del caso. En relación con la solicitud de que se permita a las organizaciones concernidas registrar con plena libertad las directivas de su elección, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior (*recomendación b*)), el Gobierno reitera que el artículo 51 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) establece de manera expresa que las organizaciones sindicales deben respetar el requisito esencial de ser

⁹ [Enlace al examen anterior.](#)

reconocidas por sus entidades matrices, y que, por lo tanto, la autorización de una organización de ámbito superior es necesaria.

- 215.** El Gobierno sostiene que el espíritu del mencionado requisito es garantizar el principio sindical de unidad. Afirma que permitir la proliferación de organizaciones sindicales sin ningún tipo de estructura organizativa pondría en peligro otros derechos colaterales, como el derecho de negociación colectiva, ya que un sin número de organizaciones sindicales se arrojarían la representación de un número indeterminado de trabajadores y generarían conflictos colectivos que serían insostenibles para los empleadores.
- 216.** El Gobierno también se refiere a una decisión de fecha 12 de agosto de 2015 de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó que las autoridades públicas tenían prohibido adoptar decisiones contrarias al artículo 51 de la CPE. Según el Gobierno, la mencionada recomendación del Comité no puede ser asumida en su ordenamiento jurídico nacional, ya que implicarían vulnerar la voluntad popular que aprobó una nueva CPE en 2009.
- 217.** En relación con los alegados actos de persecución y discriminación antisindical, entre ellos el alegado despido de los Sres. Dimar Céspedes Zardón y Freddy Vásquez Moreno, exdirigentes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de YPFB Transporte (*recomendación d*)), y las denuncias presentadas por la organización querellante ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS) (*recomendación e*)), el Gobierno informa que: i) los Sres. Céspedes Zardón y Vásquez Moreno presentaron una denuncia administrativa por despido injustificado ante la Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz; ii) mediante auto de fecha 6 de octubre de 2021, esta declinó su competencia, indicando que debían recurrir a la vía judicial; iii) se presentó un recurso de revocatoria, que la Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz rechazó en una resolución de fecha 24 de enero de 2022, y iv) tras la presentación de un recurso jerárquico, esta resolución fue confirmada por el MTEPS en una decisión de fecha 14 de junio de 2022.

C. Conclusiones del Comité

- 218.** *El Comité recuerda que, en el presente caso, la organización querellante alega la revocación ilegal de resoluciones ministeriales de reconocimiento de directorio y declaratoria en comisión de dirigentes de la Federación Departamental de Trabajadores Petroleros de Santa Cruz (FDTPSC) y de los cinco sindicatos afiliados y fundadores de la FDTPSC por ausencia de autorización de una organización sindical de ámbito superior, así como posteriores actos de persecución y discriminación antisindical contra afiliados y dirigentes de estas organizaciones, tales como despidos e inicio de procesos disciplinarios. El Comité también recuerda que, en su último examen, además de haber remitido a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones los aspectos legislativos del caso relativos a las reformas necesarias, para garantizar que los trabajadores puedan establecer libremente las organizaciones que estimen convenientes aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior, recomendó: i) al Gobierno que asegurara el registro libre de las directivas de las mencionadas organizaciones, respondiera a los alegatos de persecución y discriminación antisindical, y proporcionara información sobre las denuncias relacionadas, y ii) a la organización querellante que informara sobre el resultado de un recurso jerárquico y posibles impugnaciones y acciones judiciales.*
- 219.** *En cuanto a la recomendación del Comité de que se permita a las mencionadas organizaciones registrar con plena libertad las directivas de su elección, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior (recomendación b)), el Comité toma nota de que el Gobierno: i) reafirma que dicha autorización es necesaria, ya que el artículo 51 de la CPE prevé expresamente que las organizaciones sindicales deben respetar el requisito de ser reconocida por*



sus entidades matrices, y que la Corte Suprema de Justicia confirmó en 2015 que las autoridades públicas no podían adoptar decisiones contrarias a esta disposición; ii) sostiene que el mencionado requisito se basa en el principio sindical de unidad, y que permitir la proliferación de organizaciones sindicales sin una estructura organizativa pondría en peligro otros derechos colaterales, como el derecho de negociación colectiva, y iii) la recomendación del Comité no puede ser asumida en el ordenamiento jurídico del país, ya que su cumplimiento implicaría vulnerar la voluntad popular que aprobó la nueva CPE en 2009.

- 220.** Si bien toma debida nota de las explicaciones proporcionadas por el Gobierno, el Comité recuerda nuevamente que el requisito consistente en obligar a un sindicato a obtener la recomendación favorable de una central determinada para lograr el reconocimiento debido obstaculiza la libre constitución de la organización que se desea y, por consiguiente, contraviene al principio de la libertad sindical [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 497]. Recuerda además que, 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**, párrafo 486]. Con base en lo anterior, el Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para asegurar que las organizaciones concernidas en el presente caso puedan registrar con plena libertad las directivas de su elección, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior. El Comité también remite la información actualizada relativa a las cuestiones legislativas del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para su análisis y seguimiento.
- 221.** En lo que respecta al recurso jerárquico presentado contra la resolución 647/20 y a la impugnación de las resoluciones ministeriales objeto de este caso (recomendación c)), el Comité lamenta que la organización querellante no haya facilitado las informaciones solicitadas, y le pide nuevamente que informe cuál ha sido el resultado de dicho recurso y que indique si ha impugnado las mencionadas resoluciones en sede judicial por la vía del proceso contencioso-administrativo ante la Corte Suprema de Justicia.
- 222.** En cuanto a los alegados actos de persecución y discriminación antisindical (recomendación d)), y a las denuncias presentadas por la organización querellante ante el MTEPS (recomendación e)), el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: i) los Sres. Dimar Céspedes Zardón y Freddy Vásquez Moreno, exdirigentes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de YPFB Transporte supuestamente despedidos sin un proceso judicial, presentaron una denuncia administrativa por despido injustificado ante la Jefatura Departamental de Trabajo de Santa Cruz; ii) en un auto de fecha 6 de octubre de 2021, esta declinó su competencia e indicó que debían recurrir a la vía judicial; iii) se presentó un recurso de revocatoria, que fue rechazado por dicha Jefatura el 24 de enero de 2022, y iv) tras la presentación de un recurso jerárquico, esta decisión fue confirmada por el MTEPS el 14 de junio de 2022. Tomando debida nota de esta información, el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se han presentado acciones judiciales relativas a los alegados despidos de los Sres. Céspedes Zardón y Vásquez Moreno, y demás actos de persecución y discriminación antisindical.



Recomendaciones del Comité

- 223.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a)** el Comité urge al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para asegurar que las organizaciones concernidas en el presente caso puedan registrar con plena

- libertad las directivas de su elección, aun en ausencia de la autorización de una organización sindical de ámbito superior;
- b) el Comité remite la información actualizada relativa a las cuestiones legislativas del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para su análisis y seguimiento;
 - c) el Comité pide nuevamente a la organización querellante que informe cuál ha sido el resultado del recurso jerárquico presentado contra la resolución 647/20 y que indique si ha impugnado las resoluciones ministeriales objeto del presente caso en sede judicial por la vía del proceso contencioso-administrativo ante la Corte Suprema de Justicia, y
 - d) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que indiquen si se han presentado acciones judiciales relativas a los alegados despidos de los Sres. Dimar Céspedes Zardón y Freddy Vásquez Moreno, exdirigentes del Sindicato de Trabajadores Petroleros de YPFB Transporte, y demás actos de persecución y discriminación antisindical.

Caso núm. 3424

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Camboya presentada por

- la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y
- la Confederación Sindical Internacional (CSI)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian violaciones de los derechos sindicales por parte del Gobierno en relación con la detención y la privación de libertad de dirigentes y activistas sindicales, la discriminación antisindical y el acoso antisindical

- 224. El Comité examinó este caso (presentado en marzo de 2022) por última vez en su reunión de octubre-noviembre de 2023 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 404.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023) párrafos 185 a 207] ¹⁰.
- 225. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) presentó nuevos alegatos en una comunicación de fecha 29 de febrero de 2024.

¹⁰ Enlace al examen anterior del caso.



- 226.** El Gobierno envió sus observaciones mediante comunicaciones de fechas 20 de mayo, 9 y 23 de septiembre de 2024.
- 227.** Camboya ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Examen anterior del caso

- 228.** En su reunión de octubre-noviembre de 2023, el Comité formuló las recomendaciones siguientes sobre las cuestiones que habían quedado pendientes [véase el 404.º informe, párrafo 207]:
- a) el Comité insta una vez más al Gobierno a que libere de inmediato y sin condiciones a Chhim Sithar, y a que proporcione todas las decisiones judiciales relacionadas con las condenas de los dirigentes y afiliados del LRSU;
 - b) el Comité urge una vez más al Gobierno a que reconozca debidamente las elecciones de autoridades que el LRSU celebró en abril de 2022, de modo que puedan defender eficazmente los intereses de sus miembros y que se tomen las medidas necesarias para garantizar que las cuotas de los miembros sean debidamente transferidas al sindicato. En el contexto actual, que incluye el no reconocimiento de los dirigentes elegidos en abril de 2022, el Comité urge al Gobierno a que garantice que el LRSU por lo menos tenga el derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales;
 - c) el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para llevar a cabo una investigación independiente sobre los detallados alegatos facilitados por los querellantes en relación con la injerencia, la violencia y el acoso del Gobierno, el ejército y la policía en las acciones colectivas llevadas a cabo por el LRSU, y a que transmita el resultado y vele por que las autoridades competentes reciban las instrucciones adecuadas para evitar cualquier peligro de violencia. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las medidas adoptadas a este respecto;
 - d) el Comité insta una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para asegurar que se lleve a cabo una investigación independiente sobre los diversos actos de discriminación antisindical y de injerencia que los querellantes alegan que han sido llevados a cabo por el empleador desde el inicio del conflicto y que lo mantenga informado de los resultados;
 - e) en cuanto al alegato de que la empresa presentó una denuncia formal contra 18 mujeres huelguistas, entre ellas Chhim Sithar, el Comité pide una vez más al Gobierno y a los querellantes que faciliten información detallada sobre la naturaleza de la acusación y la situación de las causas, y
 - f) dado que los alegatos de este caso se refieren a una empresa, el Comité urge al Gobierno a que solicite información a la organización de empleadores competente a fin de conocer las opiniones de esa organización, además de las de la empresa afectada, sobre las cuestiones planteadas.



B. Informaciones adicionales y nuevos alegatos de las organizaciones querellantes

- 229.** En su comunicación de fecha 29 de febrero de 2024, la UITA reitera los antecedentes del caso y proporciona información adicional, alegando que, pese a las recomendaciones del Comité, la situación de los miembros del Sindicato de Apoyo a los Derechos Laborales de los Empleados Khemer del Hotel NagaWorld (LRSU), afiliado a la UITA, no ha mejorado. Alega que: i) en noviembre de 2023, más de 70 afiliados del LRSU que habían participado en la huelga de

2021-2022, lo que formaba parte de la queja original, fueron despedidos después de negarse a cesar su actividad sindical, y ii) en febrero de 2024, la empresa incitó a los afiliados del LRSU a abandonar el sindicato a cambio del pago de las cuotas sindicales cobradas y retenidas al sindicato desde mayo de 2022.

- 230.** En relación con el despido de afiliados del sindicato en noviembre de 2023, la UITA alega que, tras la huelga de 2021-2022, la empresa emitió un aviso en marzo de 2022 a los trabajadores en huelga en el que exigía su vuelta al trabajo so pena de despido. Alega que 73 afiliados que cumplieron la orden y regresaron al trabajo fueron enviados a la «academia» de la empresa, una zona de formación para nuevos empleados situada en el edificio de la empresa, pero separada de otras zonas reservadas al personal. Se asignaba poco trabajo a los trabajadores, pero se les pagaban sus salarios mientras la empresa supuestamente investigaba su implicación en el LRSU. Aunque los trabajadores preguntaron reiteradamente por su situación laboral, no se les dio ninguna respuesta. En noviembre de 2023, dieciocho meses después de haber sido separados de los demás trabajadores, 72 de ellos fueron despedidos de manera injustificada, mientras que una mujer que se encontraba de licencia por maternidad aceptó posteriormente una indemnización por su cese. Durante un periodo de cinco días, los trabajadores fueron convocados de forma individual o por parejas a reuniones con representantes de la empresa y se les dijo que podían conservar sus puestos de trabajo si cesaban toda actividad sindical y se daban de baja en el LRSU. Si continuaban su actividad sindical, se les ordenaría que firmasen un acuerdo mutuo para poner término a su contrato y recibirían una indemnización o, si se negaban, se les despediría sin indemnización. De los 72 trabajadores, 4 se negaron a firmar el acuerdo, se les confiscaron sus tarjetas de identificación y se les acompañó hasta la salida del edificio. Según la organización querellante, en el transcurso de los dieciocho meses no se consultó al LRSU ni se le permitió negociar en nombre de sus afiliados. En enero de 2024, el LRSU publicó una carta abierta en la que exigía la readmisión de los 72 afiliados del sindicato. También tiene intención de presentar una queja formal ante el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional para pedir la readmisión de todos los trabajadores despedidos.
- 231.** En lo referente a la retención de las cuotas sindicales y la instigación antisindical, la UITA alega que, desde mayo de 2022, la empresa se ha negado a entregar al LRSU las cuotas sindicales deducidas de los salarios de los trabajadores. Esta congelación temporal de la transferencia de las cuotas sindicales fue anunciada por el Ministerio de Trabajo y Formación Profesional en junio de 2022 y unos días más tarde también por la empresa en una carta dirigida a los trabajadores. En febrero de 2024, la empresa les dijo a los trabajadores y afiliados sindicales actuales que, si renunciaban a su afiliación al LRSU, se les devolverían las cuotas cobradas durante los últimos veintiún meses. En respuesta, el LRSU emitió una declaración en la que exigía la transferencia inmediata al sindicato de las cuotas congeladas.
- 232.** Así pues, la UITA alega que las exigencias planteadas por la empresa en marzo de 2022 para que los trabajadores volviesen al trabajo o, de lo contrario, se enfrentasen al despido, el despido en noviembre de 2023 de 73 trabajadores que se negaron a darse de baja en el sindicato, y la coacción ejercida en febrero de 2024 para abandonar el sindicato a cambio del pago de las cuotas sindicales retenidas constituyen una clara violación de la libertad sindical y el derecho de sindicación.

C. Respuesta del Gobierno

- 233.** En sus comunicaciones de fechas 20 de mayo, 9 y 23 de septiembre de 2024, el Gobierno proporciona información relacionada con la mayoría de las cuestiones pendientes. Respecto a la negativa a reconocer a los dirigentes del LRSU tras las elecciones de abril de 2022, la



capacidad del sindicato para representar a sus afiliados y la congelación de las cuotas sindicales, el Gobierno reitera la información facilitada anteriormente, en la que destaca que las elecciones no cumplieron la legislación aplicable, puesto que algunos dirigentes sindicales no eran considerados empleados de la empresa, lo que justifica la congelación de las cuotas sindicales. Además, el Gobierno alienta al sindicato a rectificar los documentos de inscripción y a presentar nuevamente su solicitud.

- 234.** En relación con la detención de Chhim Sithar, presidenta del LRSU, el Gobierno reitera la información sobre las circunstancias en que se produjeron su privación de libertad, juicio y condena. Además, aporta una nota judicial aclaratoria de 7 de agosto de 2023. En esta nota, el Tribunal de Primera Instancia de Phnom Penh recuerda el contexto de la privación de libertad de Chhim Sithar y señala, basándose en extractos de grabaciones de voz de la presidenta del LRSU extraídas de las reuniones preparatorias de la huelga de 2021-2022, que sus acciones eran constitutivas de incitación a una alteración grave de la seguridad nacional. El Tribunal dictaminó también que, durante los procedimientos de investigación mientras se encontraba en libertad bajo fianza, la acusada quebrantó las condiciones de su libertad bajo fianza al salir del país en noviembre de 2022 sin notificación previa ni permiso de las autoridades judiciales. Por lo tanto, fue detenida temporalmente en virtud del procedimiento legal aplicable (artículo 230 del Código de Procedimiento Penal). El Gobierno declara que la condena impuesta a Chhim Sithar el 25 de mayo de 2023 a dos años de prisión fue ratificada por el Tribunal de Apelación, en una sentencia de 19 de octubre de 2023, y por el Tribunal Supremo, el 3 de mayo de 2024. Según el Gobierno, el juicio se celebró de manera pública y con apego a la ley, respetándose plenamente los derechos y el acceso a asesoramiento jurídico. Además, el Gobierno indica que proporcionó la sentencia penal de fecha 25 de mayo de 2023 (sentencia no remitida junto con la comunicación). En su última comunicación, el Gobierno informa que Chhim Sithar fue puesto en libertad el 16 de septiembre de 2024 tras cumplir la condena de dos años.
- 235.** Por lo que se refiere a los alegatos de injerencia, violencia y acoso del Gobierno, el ejército y la policía en las acciones colectivas llevadas a cabo por el LRSU, el Gobierno declara que, si las manifestaciones implican actos de violencia, debe exigirse la responsabilidad de los manifestantes con arreglo a la ley aplicable. Añade que es su obligación adoptar las medidas que sean necesarias para mantener el orden público, la paz y la estabilidad del país, como en el caso de la huelga y protesta ilegales del LRSU.
- 236.** En relación con la denuncia formal presentada por la empresa contra 18 trabajadoras, incluida la presidenta del LRSU, el Gobierno indica que mantiene comunicación con la empresa para obtener más detalles sobre ese asunto y que informará al Comité al respecto.

D. Conclusiones del Comité

- 237.** *El Comité recuerda que el presente caso se refiere a alegatos de represalias, discriminación antisindical, despidos, detenciones y privación de libertad contra trabajadores por haber participado en una huelga en un contexto en el que el marco legislativo no garantiza adecuadamente el reconocimiento efectivo de la libertad sindical, y en el que el sindicato en cuestión, el LRSU, constituido en el 2000, ha tropezado en repetidas ocasiones con obstáculos para su pleno reconocimiento.*
- 238.** *Respecto a la recomendación a) (liberación de Chhim Sithar, presidenta del LRSU, y decisiones judiciales relacionadas con la detención de afiliados del LRSU), el Comité recuerda que, tras una huelga de trabajadores organizada en diciembre de 2021 y enero de 2022, 29 trabajadores en huelga fueron detenidos, 9 de los cuales fueron acusados de instigación al delito o a la perturbación*



de la seguridad pública, declarados culpables y condenados a cumplir entre uno y dos años de prisión, incluida Chhim Sithar, presidenta del LRSU (condenada a dos años de prisión en mayo de 2023). El Comité toma nota de que, si bien el Gobierno no facilita en sus comunicaciones las decisiones judiciales relacionadas con las condenas de los afiliados del LRSU, sí ha enviado una nota judicial aclaratoria del Tribunal de Primera Instancia de Phnom Penh, en la que el Tribunal: i) recuerda que las acciones de Chhim Sithar eran constitutivas de incitación a una alteración grave de la seguridad nacional, sancionable como infracción penal, y ii) aclara que había sido detenida la segunda vez en noviembre de 2022, tras haber salido del país sin notificación previa ni permiso de las autoridades judiciales, quebrantando las condiciones de su libertad bajo fianza durante la investigación de su caso. El Comité observa en la nota aclaratoria que el tribunal tuvo en cuenta extractos de grabaciones de voz de la presidenta del LRSU como prueba de las acciones constitutivas de incitación a una alteración grave de la seguridad nacional. Aunque no tiene acceso a las transcripciones completas, el Comité observa que los extractos recogidos en la nota aclaratoria se refieren a los preparativos de las manifestaciones, incluidas las fechas y los objetivos, así como instrucciones a los trabajadores para que actuasen al unísono, continuasen protestando hasta que se solucionasen sus problemas y respondiesen a la violencia con no violencia, a la vez que se recalca que los manifestantes podían ser reprimidos de forma violenta o detenidos. El Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que tanto el Tribunal de Apelación como el Tribunal Supremo ratificaron la condena impuesta a Chhim Sithar en octubre de 2023 y mayo de 2024, respectivamente. No obstante, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que Chhim Sithar fue puesta en libertad en septiembre de 2024 tras haber cumplido su condena de dos años. Recordando que 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 decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 77], y lamentando que Chhim Sithar haya sido obligada a cumplir la totalidad de su condena, a pesar de las reiteradas recomendaciones de este Comité, el Comité confía en que la presidenta del LRSU pueda participar sin trabas en actividades sindicales legítimas sin que se vean amenazadas sus libertades civiles fundamentales ni sus derechos sindicales.

239. En relación con la privación de libertad de otros ocho afiliados del LRSU y en ausencia de las decisiones judiciales completas, que podrían arrojar más luz sobre la justificación y las circunstancias en las que se detuvo y se condenó a prisión a los afiliados del LRSU, el Comité se ve obligado a recordar una vez más que 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**, párrafo 971]. El Comité observa asimismo que la detención de los afiliados del LRSU fue tratada también por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y planteada en la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas relacionada con la aplicación del Convenio núm. 87, en la que se instó al Gobierno a garantizar que no se presenten cargos ni se impongan sanciones penales en relación con el ejercicio pacífico de actividades sindicales y que los sindicalistas detenidos por llevar a cabo actividades sindicales legítimas sean puestos inmediatamente en libertad. El Comité confía en que se hayan retirado todas las acusaciones pendientes contra los afiliados del LRSU y, en caso contrario, pide al Gobierno que facilite información detallada sobre cualquier otra medida adoptada al respecto.
240. En relación con la recomendación b) (reconocimiento de los dirigentes del LRSU elegidos en abril de 2022, representación sindical de sus afiliados y transferencia de las cuotas sindicales), el Comité toma nota de que el Gobierno no proporciona ninguna información nueva al respecto y se limita a



reiterar su respuesta anterior, señalando que las elecciones de abril de 2022 no cumplieron la legislación aplicable debido a que algunos dirigentes sindicales y votantes no eran considerados empleados de la empresa, lo que justifica la congelación de las cuotas sindicales y alentando al LRSU a rectificar los documentos de inscripción y a presentar nuevamente su solicitud. El Comité debe recordar su conclusión anterior de que el examen de la solicitud de reconocimiento de la elección de los dirigentes del LRSU en abril de 2022 debería haber tenido en cuenta que el estatus de los miembros con derecho a voto aún no había sido determinado debido al conflicto en curso y el largo historial de no reconocimiento y cese de los dirigentes del LRSU que se remonta a la reclamación anterior de 2011 y que, en consecuencia, no deberían aplicarse de forma estricta los artículos 4 y 9 de la Ley de Sindicatos (LTU) ni concluir que los dirigentes elegidos, al igual que otras personas que habían participado en la elección, ya no eran empleados de la empresa. Recordando asimismo que 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**, párrafo 586], el Comité urge una vez más al Gobierno a que reconozca debidamente las elecciones de autoridades que el LRSU celebró en abril de 2022, de manera que puedan defender eficazmente los intereses de sus miembros, lo que incluye presentar demandas en nombre de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales.

241. En cuanto al alegato de que la empresa se negó a entregar al LRSU las cuotas sindicales cobradas desde mayo de 2022, el Comité recuerda que 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**, párrafo 702]. El Comité toma nota también de los alegatos adicionales al respecto, según los cuales en febrero de 2024 la empresa ofreció devolver las cuotas cobradas durante los últimos veintinueve meses a los afiliados actuales del sindicato de manera individual si renunciaban a su afiliación al LRSU. Ante la falta de información del Gobierno sobre esta cuestión y teniendo en cuenta la conclusión anterior del Comité de que la retención de las cuotas cobradas, junto con el no reconocimiento de los dirigentes del LRSU, impide de hecho la capacidad del sindicato para defender a sus miembros y podría dar lugar a la erradicación total del sindicato [véase 401.^{er} informe, párrafo 266], el Comité insta al Gobierno a que vele por que se adopten las medidas necesarias para que las cuotas de los afiliados que se han retenido se transfieran debidamente al sindicato sin demora y que no se utilicen como medio para coaccionar a los trabajadores para que se den de baja en el sindicato. El Comité espera que el Gobierno adopte medidas proactivas para abordar esta cuestión de larga data y que le mantenga informado de las novedades al respecto.
242. En lo que atañe a la recomendación d), que se refiere a las investigaciones de los alegatos de diversos actos de discriminación antisindical y de injerencia que se alegan en la queja, el Comité toma nota de que el Gobierno no facilita ninguna información sobre este asunto. El Comité observa los alegatos adicionales presentados por la organización querellante en este sentido, que se refieren en particular al despido en noviembre de 2023 de 72 trabajadores que habían participado en la huelga de 2021-2022 y que, tras haber cumplido la exigencia de la empresa de volver al trabajo so pena de despido, fueron separados de los demás trabajadores desde marzo de 2022, supuestamente a la espera de la conclusión de la investigación sobre su implicación en el LRSU. El Comité observa con preocupación que supuestamente se les dijo que podían conservar sus puestos de trabajo si cesaban toda actividad sindical y se daban de baja en el LRSU o, si continuaban su actividad sindical, se les ordenaría firmar un acuerdo mutuo para poner término a su contrato. A cuatro sindicalistas que se negaron a firmar el acuerdo al parecer se les acompañó hasta la salida del edificio y se les confiscaron sus tarjetas de identificación. Recordando que amenazar e intimidar de forma directa a los miembros de una organización de trabajadores y obligarlos a que se comprometan a romper los vínculos con su organización bajo la amenaza del despido supone negar los derechos de libertad sindical de estos trabajadores [véase **Recopilación**, párrafo 1100], el Comité solicita al Gobierno que



adopte las medidas necesarias para asegurar que se lleve a cabo una investigación independiente de estos y de los demás alegados actos de discriminación antisindical y de injerencia del empleador desde el inicio del conflicto y que vele por que, de confirmarse los alegatos, se conceda una indemnización adecuada a fin de reparar todos los daños y perjuicios sufridos y disuadir de recurrir a actos antisindicales en el futuro. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado del resultado de sus investigaciones y de todas las medidas adoptadas.

- 243.** *En relación con la recomendación c), que se refiere a las investigaciones de los alegatos de injerencia, violencia y acoso del Gobierno, el ejército y la policía en las acciones colectivas llevadas a cabo por el LRSU, el Comité toma nota de que el Gobierno no facilita información detallada sobre las medidas que ha adoptado para investigar estos graves alegatos y se limita a indicar que, si las manifestaciones implican actos de violencia, debe exigirse la responsabilidad de los manifestantes con arreglo a la ley aplicable y que es su obligación adoptar las medidas que sean necesarias para mantener el orden público, la paz y la estabilidad del país. Al tiempo que recuerda que 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**, párrafo 965], el Comité debe hacer hincapié en que la intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público. Asimismo, en los casos en que la policía ha intervenido para dispersar reuniones públicas o manifestaciones, y se han producido pérdidas de vidas o heridos graves, el Comité ha dado gran importancia a que se proceda inmediatamente a una investigación imparcial detallada de los hechos, y se inicie un procedimiento legal regular para establecer los motivos de la acción emprendida por la policía y deslindar las responsabilidades [véase **Recopilación**, párrafo 104]. A falta de un compromiso claro del Gobierno en este sentido, el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleve a cabo una investigación independiente sobre los alegatos detallados facilitados por los querellantes en relación con la injerencia, la violencia y el acoso del Gobierno, el ejército y la policía en las acciones colectivas llevadas a cabo por el LRSU. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado acerca de las medidas adoptadas a este respecto.*
- 244.** *Por lo que respecta a la recomendación e), que se refiere a la denuncia formal presentada por la empresa contra 18 mujeres huelguistas, incluida Chhim Sithar, por, entre otras cosas, allanamiento y daños causados intencionadamente, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que mantiene comunicación con la empresa para obtener más detalles sobre ese asunto y que informará al respecto. Por tanto, el Comité espera que el Gobierno proporcione información actualizada sobre esa cuestión y pide también a los querellantes que comuniquen toda novedad en la materia.*
- 245.** *Dado que los alegatos en este caso se refieren a una empresa, el Comité urge al Gobierno a que solicite información a la organización de empleadores interesada con miras a tener a su disposición las opiniones de la organización, así como las de la empresa en cuestión, sobre las cuestiones planteadas.*

Recomendaciones del Comité

- 246.** **En vista de las conclusiones que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:**
- a)** **lamentando que Chhim Sithar haya sido obligada a cumplir la totalidad de su condena, a pesar de las reiteradas recomendaciones de este Comité, el Comité confía en que la presidenta del Sindicato de Apoyo a los Derechos Laborales de los Empleados Khemer del Hotel NagaWorld (LRSU) pueda participar sin trabas en actividades sindicales legítimas sin que se vean amenazadas sus libertades civiles fundamentales ni sus derechos sindicales;**



- b)** el Comité confía en que se hayan retirado todas las acusaciones pendientes contra los afiliados del LRSU y, en caso contrario, pide al Gobierno que facilite información detallada sobre cualquier otra medida adoptada al respecto;
- c)** el Comité urge una vez más al Gobierno a que reconozca debidamente las elecciones de autoridades que el LRSU celebró en abril de 2022, de modo que puedan defender eficazmente los intereses de sus miembros, lo que incluye presentar demandas en nombre de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales;
- d)** el Comité insta al Gobierno a que vele por que se adopten las medidas necesarias para que las cuotas de los afiliados que se han retenido se transfieran debidamente al sindicato sin demora y que no se utilicen como medio para coaccionar a los trabajadores para que se den de baja en el sindicato. El Comité espera que el Gobierno adopte medidas proactivas para abordar esta cuestión de larga data y que le mantenga informado de las novedades al respecto;
- e)** el Comité solicita al Gobierno que adopte las medidas necesarias para asegurar que se lleve a cabo una investigación independiente sobre los nuevos alegatos de actos antisindicales de noviembre de 2023 y los demás alegatos de actos de discriminación antisindical y de injerencia del empleador desde el inicio del conflicto y que vele por que, de confirmarse los alegatos, se conceda una indemnización adecuada a fin de reparar todos los daños y perjuicios sufridos y disuadir de recurrir a actos antisindicales en el futuro. El Comité solicita al Gobierno que le mantenga informado del resultado de sus investigaciones y de todas las medidas adoptadas;
- f)** el Comité urge una vez más al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para garantizar que se lleve a cabo una investigación independiente sobre los detallados alegatos facilitados por los querellantes en relación con la injerencia, la violencia y el acoso del Gobierno, el ejército y la policía en las acciones colectivas llevadas a cabo por el LRSU. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre las medidas adoptadas a este respecto;
- g)** el Comité espera que el Gobierno facilite información actualizada sobre la naturaleza de la denuncia interpuesta por la empresa contra 18 mujeres huelguistas, incluida Chhim Sithar, y sobre la situación de las causas. Asimismo, pide a los querellantes que comuniquen toda novedad en la materia, y
- h)** dado que los alegatos en este caso se refieren a una empresa, el Comité urge al Gobierno a que solicite información a la organización de empleadores interesada con miras a tener a su disposición las opiniones de la organización, así como las de la empresa en cuestión, sobre las cuestiones planteadas.



Caso núm. 3280

Informe definitivo

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)
- la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- la Confederación General del Trabajo (CGT) y
- la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC-CGT)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Colombia ha incumplido parte de los acuerdos nacionales estatales suscritos con las centrales sindicales y federaciones del sector público en 2013 y 2015

247. La queja figura en comunicaciones de fechas 17, 22 y 23 de marzo de 2017 presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Nacional de Trabajadores del Estado y los Servicios Públicos de Colombia (UTRADEC-CGT).
248. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 23 de mayo y 5 de julio de 2018, y 10 de septiembre de 2024.
249. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

250. En sus distintas comunicaciones de 2017, las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno de Colombia ha incumplido parte de los acuerdos nacionales estatales suscritos con las centrales sindicales y federaciones del sector público en los años 2013 y 2015.
251. Las organizaciones querellantes presentan los hechos siguientes como contexto de la celebración de los acuerdos de 2013 y 2015: indican que el Gobierno nacional expidió el Decreto 1092 que reglamentaba los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio núm. 151, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones sindicales de empleados públicos. En 2013, luego de la presentación de un pliego de solicitudes único por las centrales sindicales y federaciones de empleados públicos y a término del proceso de negociación colectiva, se firmó el primer acuerdo colectivo nacional estatal, con 26 puntos acordados. En 2014, el Gobierno expidió otra vez unilateralmente el Decreto 160 que reglamentaba los mismos asuntos que el Decreto 1092 de 2012. En 2015, las centrales sindicales y federaciones de empleados públicos presentaron su segundo pliego de solicitudes unificadas al Gobierno, después de que, y al término del proceso de negociación colectiva, se firmó un nuevo acuerdo nacional estatal, con 46 puntos



acordados. Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno nacional ha desconocido muchos de los acuerdos alcanzados en 2013 y sigue sin cumplir la mayoría de los de 2015.

- 252.** En su comunicación, la CTC proporciona un resumen de los compromisos incluidos en los acuerdos que habrían quedado incumplidos: *a)* la implementación de la igualdad salarial y prestacional para los servidores públicos de las entidades territoriales; *b)* la toma de iniciativas y la adopción de directivas gubernamentales para la expedición de normas de restablecimiento de primas para el nivel profesional; *c)* el inicio de los proyectos de ley que regulen el sistema específico de carrera de ciencia y tecnología; *d)* la complementación y reforma del Código Penal y del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002); *e)* la participación de las confederaciones sindicales y las federaciones más representativas del sector público en el proyecto de reglamentación de la Ley de Carrera Administrativa; *f)* la participación de las organizaciones sindicales en el proceso de reforma de las estructuras administrativas y ampliación de las plantas de personal y el desmonte de las nóminas paralelas; *g)* la expedición de las directivas para los descuentos y giros oportunos de las cuotas sindicales a las organizaciones sindicales que corresponden; *h)* el cumplimiento de los compromisos en materia de ampliación de plantas de personal, e *i)* la capacitación de grupos especializados en negociación colectiva para la administración pública en asociación con las universidades.
- 253.** Por su parte la CUT se refiere, entre otros, al incumplimiento de los siguientes compromisos en el acuerdo de 2015: el desmonte de la nómina paralela de contratistas; la limitación del uso de las plantas temporales para necesidades netamente transitorias; algunos aspectos económicos (revisión de las condiciones de acceso al auxilio de transporte, programas de bienestar); la instalación de una mesa de trabajo integrada por un representante de cada central y federación firmante para elaborar un proyecto de ley en relación con la regulación de la carrera especial de las contralorías territoriales y del personal científico y tecnológico de las entidades públicas; la realización de un estudio de la viabilidad de darle a la actividad sindical valor en la evaluación del desempeño; la generación de espacios de participación sindical en radio y televisión, y la compensación por beneficios de los acuerdos colectivos a cargo de los trabajadores no sindicalizados. La CUT alega también que, si bien las centrales presentaron el proyecto de reforma del Decreto 160 de 2014, el Gobierno no facilitó la concertación o discusión de dichas propuestas en la comisión del sector público, y que siguen sin realizarse avances en materia de violencia en los entornos laborales, y que a pesar de haberse comprometido a presentar e impulsar ante el Congreso de la República los proyectos de ley correspondientes a la ratificación del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ninguno de estos convenios se ha ratificado.

B. Respuesta del Gobierno

- 254.** En su respuesta de 2018, el Gobierno indica que el proceso de negociación colectiva en el sector público desarrollado a nivel nacional en 2013 fue la primera experiencia de este tipo en Colombia y que, se puede calificar como un proceso exitoso. De hecho, dentro del pliego unificado presentado con 28 peticiones, 26 de ellos culminaron como acuerdos. De forma semejante, en la negociación del año 2015, de 59 puntos presentados, el Gobierno y las organizaciones de trabajadores lograron 47 acuerdos, siendo solo 12 puntos que no pudieron ser superados, quedando en desacuerdos. A este respecto el Gobierno proporciona un «informe de cumplimiento de acuerdos de negociación colectiva de 2013 y 2015» en el cual son presentadas las acciones desarrolladas para el cumplimiento de los acuerdos suscritos en varios ejes temáticos.



- 255.** En lo relativo al acuerdo nacional estatal de 2013, el Gobierno indica que ha expedido decretos y circulares sobre la extensión del régimen salarial de empleados del orden nacional a los del territorial, y que ha radicado el proyecto de ley por el cual pretende, entre otros, establecer un régimen de carrera en ciencia y tecnología. En cuanto a la representación de las federaciones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Gobierno indica que la CNSC expidió la Circular No. 005 de 12 de noviembre de 2013, sobre escenarios de diálogo y garantía del derecho de libre asociación. En relación con el tema de la formalización de las plantas de empleo, el Gobierno indica que se expidieron decretos y circulares sobre el tema en lo que refiere a las empresas sociales del estado. En cuanto a derechos y garantías sindicales, el Gobierno indica que ha presentado un proyecto de decreto que regula el procedimiento para los descuentos de los días no laborados. En cuanto al compromiso de respaldar la solicitud sindical de espacio en televisión para promover la libertad sindical, indica que el tema se presentó nuevamente en la negociación de 2017. En cuanto al acuerdo sobre autorización de descuento por los empleados no sindicalizados beneficiarios del acuerdo colectivo, indica que el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la Circular Conjunta No. 06 de 2013, y en lo que refiere al cobro de los aportes de los trabajadores sindicalizados indica que el Gobierno nacional expidió el Decreto 2264 de 2013.
- 256.** El Gobierno indica que el acuerdo nacional de 2013 cobijó aproximadamente a 1 160 000 empleados públicos del orden nacional y territorial y que ningún acuerdo laboral en el país había incluido a tantos trabajadores, exceptuando los acuerdos sobre el salario mínimo. Provee además una lista de los «beneficios representativos del proceso de negociación» incluyendo el incremento en materia salarial y el reconocimiento del aporte de los servidores públicos a la productividad; la regulación de la prima de servicios para los empleados públicos de las entidades del nivel territorial; el fortalecimiento de los escenarios de participación sindical ante la CNSC; la activación de la Comisión Intersectorial de Trabajo Decente; la expedición de un régimen laboral especial que cobije a los servidores públicos de las empresas sociales del estado; mayores garantías sindicales (permisos sindicales); el compromiso del Gobierno de emitir los proyectos de ley aprobatorios de los Convenios núms. 135, 149 y 183 de la OIT; la participación de las organizaciones sindicales en la modificación del Decreto 1092 de 2012 para mejorar la reglamentación sobre negociación colectiva, y la creación de una comisión paritaria para hacer seguimiento al cumplimiento de los acuerdos, permitiendo a los representantes del Gobierno y de las organizaciones sindicales efectuar reuniones periódicas en las que analicen y propongan aspectos necesarios para el cumplimiento de los acuerdos.
- 257.** En cuanto a sus acciones para el cumplimiento del acuerdo colectivo nacional de fecha 11 de mayo de 2015, el Gobierno informa que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha expedido la Circular Externa No. 100-09 de 31 de agosto de 2015, sobre modificación de la estructura interna y la planta de personal de entidades públicas; ha elaborado un proyecto de ley sobre la carrera de los servidores públicos de las contralorías territoriales y ha radicado otro proyecto de ley para expedir un sistema de carrera y de estímulos para los servidores de salud y ciencia, tecnología e innovación, y ha expedido la Circular Externa No. 100-13 de fecha 31 de agosto de 2015, sobre programas de bienestar social. Indica además que se ha llevado a cabo la capacitación en negociación colectiva en el sector público organizada por la OIT en la que participaron, entre otros, funcionarios de la Oficina Jurídica del Ministerio de Trabajo. En cuanto a la propuesta de las centrales de reformar el Decreto 160 de 2014, el Gobierno indica que Función Pública elaboró un documento en el que señaló que no era procedente la inclusión del Tribunal de Arbitramento en la negociación colectiva con los empleados públicos, sin embargo, las organizaciones sindicales insistieron en el tema. En cuanto a los compromisos en relación con las solicitudes de género, el Gobierno indica que el comité de seguimiento y



verificación del acuerdo está trabajando en un informe sobre la revisión de la legislación vigente con el fin de proponer los ajustes necesarios para prevenir el acoso sexual en las relaciones laborales, y que el 8 de marzo de 2016, el Ministerio de Trabajo presentó el proyecto de ley para ratificar los Convenios núms. 135, 149, 156 y 183 de la OIT.

- 258.** Para concluir, el Gobierno indica que el análisis general del desarrollo de la negociación del año 2015 evidencia que fueron más los logros y ganancias que los aspectos negativos del proceso y subraya que, producto de las negociaciones colectivas de 2013 y 2015, el Gobierno ha creado 23 750 nuevos cargos, de los cuales 19 857 correspondían al proceso de formalización de contratos de prestación de servicios, y que la inversión de la administración del Presidente Santos para mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos ha sido de 4 billones de pesos, aproximadamente.
- 259.** En su comunicación de septiembre de 2024, el Gobierno manifiesta primero que, se han celebrado con éxito seis negociaciones nacionales estatales durante los años 2013, 2015, 2017, 2019, 2021 y 2023. El Gobierno proporciona a continuación información actualizada sobre el cumplimiento de los acuerdos de 2013 y 2015. Indica que, en ocasión de la negociación estatal de 2019, la mesa de seguimiento a los acuerdos de negociación constató que todos los temas de los acuerdos de 2013 estaban cerrados y que los puntos de los acuerdos de 2015 se dieron por cumplidos con algunas observaciones relativas a diferentes proyectos de ley. La mesa planteó la necesidad de crear una comisión bipartita que considerara los diferentes proyectos de ley fruto de los acuerdos de 2013, 2015 y 2017, incluyendo los proyectos de ley para ratificar los convenios de la OIT, así como los proyectos relacionados con la participación en política, sindicalismo por rama, carrera ciencia y tecnología, y modificación del Decreto 160. El Gobierno indica a continuación que, en 2023, la «comisión/mesa de verificación de avance sobre acuerdos de vigencias anteriores» compuesta por representantes del Gobierno y de las organizaciones sindicales constató que la totalidad de los 26 puntos acordados en 2013 habían sido cumplidos, al igual que la totalidad de los 47 puntos acordados en 2015. De los 47 puntos de 2015 reconocidos como cumplidos, las organizaciones sindicales hicieron observaciones acerca de ciertos aspectos de tres puntos (presentar en la subcomisión del sector público la propuesta de compensación por beneficios celebrados con las organizaciones sindicales para los trabajadores no sindicalizados, así como la propuesta de modificación del Decreto 160; ante la imposibilidad de financiación de las escalas salariales, buscar mecanismos que permitieran plantear alternativas de financiamiento). Por último, el Gobierno subraya que, existe toda la voluntad política del Gobierno nacional, de darle cumplimiento a los acuerdos nacionales suscritos, sin poderse desconocer la existencia de circunstancias ajenas al deseo de cumplir con lo negociado y suscrito con los representantes de los trabajadores.



C. Conclusiones del Comité

- 260.** *El Comité constata que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan, por medio de comunicaciones de 2017, el incumplimiento por parte del Gobierno de Colombia de parte de los acuerdos nacionales estatales suscritos con las centrales sindicales y federaciones del sector público en los años 2013 y 2015.*
- 261.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes, al tiempo que reconocen que parte de los acuerdos firmados han sido implementados centran sus alegaciones sobre los principales temas siguientes: plantas de empleo, empleo temporal, carrera administrativa (concursos, procesos de selección, modificaciones del sistema de evaluación del desempeño laboral y reconocimiento de la actividad sindical en este marco), algunos aspectos económicos (revisión de las condiciones de acceso al auxilio de transporte, programas de bienestar) y varios derechos sindicales.*

262. El Comité observa que, por su parte, el Gobierno indica haber tomado las medidas necesarias para cumplir con todos los compromisos suscritos en los acuerdos estatales de 2013 y 2015. El Comité toma nota de que, en su última comunicación, el Gobierno indica que: i) la negociación colectiva en el sector público a nivel nacional iniciada en 2013 continúa llevándose a cabo cada dos años y ya ha dado lugar a la celebración de seis acuerdos nacionales estatales, el más reciente en 2023; ii) la «mesa de seguimiento a los acuerdos de negociación colectiva» primero, y, después, la «comisión/mesa de verificación de avance sobre acuerdos de vigencias anteriores», de composición bipartita, han realizado un seguimiento de la evolución de la situación relativa al cumplimiento de los puntos pendientes de aplicación, formulando recomendaciones al respecto, y iii) la referida mesa de verificación constató el 20 de junio de 2023 que la totalidad de los 26 puntos acordados en 2013 habían sido cumplidos al igual que la totalidad de los 47 puntos acordados en 2015 (las organizaciones sindicales haciendo observaciones acerca de ciertos aspectos de tres puntos cumplidos).
263. El Comité toma debida nota de estos elementos, el Comité constata adicionalmente que, desde 2017, las organizaciones querellantes no han comunicado informaciones actualizadas al Comité sobre la evolución de la situación en lo que se refiere al cumplimiento de los acuerdos nacionales de 2013 y 2015. El Comité observa en cambio que, desde la apertura de este caso, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha recibido, en el marco del control de la aplicación de los Convenios núms. 98, 151 y 154, informaciones regulares tanto del Gobierno como de las centrales sindicales autoras de la presente queja sobre los avances importantes alcanzados en la negociación colectiva en la administración pública. A este respecto, el Comité toma nota de que la CEACR ha podido constatar que: i) a continuación de los primeros acuerdos firmados en 2013 y 2015, el Gobierno y las organizaciones querellantes han concluido en 2019, 2021 y 2023 nuevos acuerdos estatales aplicables al conjunto de la administración pública; ii) se han puesto en marcha estructuras de seguimiento de la aplicación de los acuerdos nacionales concluidos, y iii) las centrales sindicales han manifestado que deberían existir mecanismos judiciales para hacer exigible el cumplimiento de los acuerdos colectivos entre las organizaciones de trabajadores y las entidades estatales y que es a nivel local donde se presentan mayores inconvenientes con el cumplimiento de los acuerdos colectivos.
264. A la luz de lo anterior, el Comité observa los avances significativos realizados en la celebración de acuerdos nacionales estatales, en el establecimiento de mecanismos bipartitos de seguimiento de su aplicación y en el cumplimiento de los mismos. El Comité toma también nota de la preocupación expresada por las centrales sindicales por reforzar la exigibilidad de los acuerdos colectivos firmados en el seno de la administración pública. Recordando que «los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes» [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1334], el Comité invita al Gobierno a que continúe tomando, en consulta con las organizaciones sindicales representativas, todas las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de los acuerdos colectivos celebrados en el marco de la administración pública. A la luz de lo que antecede, el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere un examen más detenido.



Recomendaciones del Comité

265. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a) el Comité invita al Gobierno a que continúe tomando, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores concernidas, todas las medidas necesarias para garantizar el pleno cumplimiento de los acuerdos colectivos celebrados en el marco de la administración pública, y
 - b) el Comité considera que este caso queda cerrado y no requiere un examen más detenido.

Caso núm. 3421

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por

- la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y
- la Unión Portuaria de Colombia

Alegatos: Las organizaciones querellantes alegan la violación del derecho de huelga por parte del Ministerio de Trabajo en el marco de un conflicto colectivo en el sector portuario, así como una serie de actos antisindicales por parte de la empresa concernida

266. La queja figura en comunicaciones de fechas noviembre de 2021 y 22 de agosto de 2022 presentadas por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y la Unión Portuaria de Colombia.
267. El Gobierno de Colombia envió sus observaciones sobre los alegatos en comunicaciones de fechas 4 de agosto, 20 de septiembre, 10 de octubre de 2022 y septiembre de 2024.
268. Colombia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

269. Las organizaciones querellantes alegan que, en el contexto de la negociación de una convención colectiva en el seno de la empresa portuaria Impala S. A. (en adelante, la empresa), el Ministerio de Trabajo no ha respetado el derecho de huelga de los trabajadores afiliados a la organización sindical Unión Portuaria de Colombia (en adelante, el sindicato) al: i) haber inicialmente convocado de forma unilateral un Tribunal de Arbitramento a pesar de que las actividades de la referida empresa no constituyen un servicio público esencial y sin contar con un voto mayoritario de los trabajadores solicitando el establecimiento de dicho Tribunal, y ii) haber convalidado una votación irregular de los trabajadores no sindicalizados organizada por la empresa portuaria para poner fin a la huelga iniciada de forma regular por el sindicato. Por medio de una segunda comunicación, las organizaciones querellantes alegan adicionalmente que, en violación del fuero sindical, la empresa portuaria procedió a varios despidos e impuso una serie de sanciones disciplinarias en 2021 y 2022 por la participación de los referidos trabajadores en asambleas sindicales.
270. En relación con los alegatos relativos al ejercicio del derecho de huelga, las organizaciones querellantes proporcionan los siguientes elementos de contexto: i) existe en la empresa portuaria un pacto colectivo suscrito con los trabajadores no sindicalizados que coexiste con el laudo arbitral vigente entre la empresa y el sindicato y que establece mejores condiciones



laborales, lo que constituye una conducta antisindical; ii) el 15 de diciembre de 2020, el sindicato presentó pliego de peticiones a la empresa; iii) la empresa se negó a negociar de buena fe y no quiso otorgar al sindicato información importante para el curso de la negociación; iv) el 9 de enero de 2021 finalizó la etapa de arreglo directo y, a pesar de que el sindicato propuso prórroga con el propósito de intentar alcanzar un acuerdo, la empresa se negó, por lo que el sindicato se dispuso, conforme a lo previsto en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) a convocar a votaciones a todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, para que decidieran si el conflicto colectivo se resolvía mediante arbitraje o si, por el contrario, irían a una huelga; v) ya que el sindicato no agrupa a la mitad de los trabajadores de la empresa, necesitaba, de conformidad con el CST, el apoyo en las votaciones de la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no; vi) a pesar de que el sindicato solicitó la información en varias ocasiones y con anticipación a través de un derecho fundamental de petición el listado completo de los trabajadores de la empresa para poder convocarlos a la asamblea prevista por el CST, la empresa se negó y siempre suministró números disimiles, sin nombres, cargos, ni elementos que permitieran su eventual convocatoria a dicha asamblea, y vii) con base en una solicitud de la empresa de 13 de enero de 2021, el Ministerio de Trabajo envió al sindicato una solicitud de informaciones para el establecimiento de un Tribunal de Arbitramento obligatorio a pesar de no cumplirse los requisitos legales correspondientes (sin haberlo decidido los trabajadores y sin tratarse de un servicio público esencial).

- 271.** Las organizaciones se refieren a continuación a la realización del movimiento de huelga llevado a cabo por el sindicato a partir del 1.º de febrero de 2021 y afirman que: i) sin haber podido contar con el listado completo de los trabajadores de la empresa y basándose en los datos publicados en el registro mercantil que indicaban la existencia de 177 trabajadores, el sindicato organizó para el 20 de enero de 2021, la asamblea general de trabajadores para que los mismos decidieran, entre la huelga y el Tribunal de Arbitramento; ii) por motivo de las reglas aplicables en el marco de la pandemia de COVID-19, las votaciones se realizaron de forma electrónica; iii) para evitar cualquier duda sobre la regularidad del proceso, el sindicato pidió que el proceso fuera monitoreado por un inspector del trabajo; iv) votaron finalmente un total de 111 trabajadores, con 91 votos a favor de la huelga y 20 votos a favor del Tribunal de Arbitramento; v) después de haber dejado una última oportunidad para la negociación, el 25 de enero de 2021, el sindicato notificó al Ministerio de Trabajo que la hora cero para iniciar la huelga en Impala sería el 1.º de febrero de 2021, y v) cumpliendo con la legalidad, el sindicato garantizó el funcionamiento de los servicios de seguridad y mantenimiento y aseguró el desarrollo pacífico del movimiento de la huelga.
- 272.** Las organizaciones querellantes se refieren a continuación a la finalización del movimiento de huelga, consecutiva a un voto de los trabajadores no sindicalizados de la empresa, el cual, según alegan fue plagado de irregularidades. Las organizaciones querellantes alegan a este respecto que: i) con el apoyo logístico de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por aparente iniciativa propia, expresaron el 4 de febrero de 2021 la intención de llevar a cabo un proceso de votación con el propósito de levantar la huelga; ii) estas votaciones, realizadas el 5 de febrero de 2021, fueron informadas por correo electrónico con escasas 14 horas de anticipación y no se invitó al sindicato para que participara; iii) la votación no dio lugar a ninguna inspección ni vigilancia por parte del Ministerio de Trabajo y fue únicamente auditada por un notario; v) el Ministerio de Trabajo sí señaló a los trabajadores no sindicalizados cómo debería estructurarse la pregunta a los trabajadores, lineamientos que fueron desconocidos (según las organizaciones querellantes, las preguntas de la consulta del 5 de febrero fueron: sí quiero que continúe la suspensión de actividades con cierre definitivo de la operación/no quiero que continúe la suspensión de actividades con cierre definitivo de la operación); vi) la



votación incluyó un grupo de 42 trabajadores de la ciudad de Barranquilla, cuya existencia era desconocida tanto del sindicato como de la inspección del trabajo; vii) a pesar de las falencias de la votación, la empresa presionó al Ministerio de Trabajo con el fin de que removiera los sellos y levantara la huelga. La Dirección Territorial de Barrancabermeja y de Bucaramanga del Ministerio de Trabajo se negó a hacerlo por la abierta arbitrariedad con la que estaba actuando la empresa; viii) no obstante, en uso de su poder preferente, a través del Auto núm. 0002 del 10 de febrero de 2021, la Viceministra del Trabajo llegó directamente a Barrancabermeja, con inspectores del trabajo de Bogotá a levantar los sellos y levantar la huelga, y ix) convalidando la votación, el Ministerio dejó el conflicto colectivo en el limbo ya que se limitó a levantar la huelga y retirarse del lugar.

- 273.** La organización querellante manifiesta que, para controvertir la legalidad del levantamiento de la huelga, presentó: i) una acción de tutela pero que el tribunal administrativo la declaró improcedente al considerar que la controversia debía ser resuelta por el Tribunal de Arbitramento, y ii) una demanda de reconvención en el marco de la acción de ilegalidad de la huelga presentada por la empresa, demanda que fue rechazada por el Tribunal Superior de Bucaramanga.
- 274.** Por medio de una comunicación de 22 de agosto de 2022, las organizaciones querellantes manifiestan que, a pesar de que finalizó la huelga, el conflicto colectivo sigue vigente y que los trabajadores han seguido realizando acciones para poder llegar a un acuerdo colectivo justo y digno. Alegan que, en este contexto, se han producido nuevas violaciones a los derechos de los trabajadores sindicalizados. Las organizaciones querellantes se refieren en primer lugar, a las acciones tomadas por la empresa a raíz de una asamblea permanente llevada a cabo por el sindicato el 5 de noviembre de 2021. Las organizaciones querellantes alegan a este respecto que: i) la asamblea fue pacífica, no existió cese de actividades y las operaciones fluviales no fueron perturbadas, ya que la participación de los trabajadores sindicalizados se realizó cuando fueron relevados de sus turnos; ii) con posterioridad, la empresa inició procesos disciplinarios sancionatorios a 17 trabajadores que hicieron parte de dicha actividad, generando el despido inmediato de nueve trabajadores el 16 de noviembre de 2021 y solicitando la autorización judicial del levantamiento del fuero sindical de ocho trabajadores, entre los cuales el secretario general de la subdirectiva del sindicato; iv) once trabajadores promovieron acciones de tutela ante los jueces municipales de Barrancabermeja, centradas en la vulneración del derecho fundamental al debido proceso por parte de la empresa, las cuales fueron declaradas improcedentes en su totalidad al considerar que los trabajadores poseían otros medios de defensa judicial para controvertir la causa del despido; v) a continuación, la empresa ha prohibido el ingreso a la terminal a todos los dirigentes sindicales aplicándoles el artículo 140 del CST, el cual permite que haya pago de salario sin prestación del servicio, y vi) en la averiguación preliminar adelantada a solicitud del sindicato, el Ministerio de Trabajo resolvió iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio y formular cargos contra la empresa por haber incurrido presuntamente en la violación de las obligaciones previstas en el artículo 1 del Convenio núm. 98 de la OIT, en concordancia con el núm. 2.º, literal *a)* y *d)* del artículo 354 del CST. Esta decisión fue notificada a la organización sindical el pasado 16 de mayo de 2022.
- 275.** Las organizaciones querellantes manifiestan a continuación que la empresa interpuso contra el sindicato, una demanda con el fin de que se declarara que la huelga ejercida por el sindicato fue ilegal. El 7 de abril de 2022 la Sala Laboral del Tribunal del Distrito de Bucaramanga determinó que la huelga realizada por el sindicato fue legal.
- 276.** Las organizaciones querellantes alegan a continuación que: i) nueve trabajadores miembros del sindicato fueron objeto de un proceso disciplinario discriminatorio por su participación



pacífica el 31 de enero de 2022 en un mitin informativo a la entrada del Terminal; ii) de estos procesos disciplinarios emanaron sanciones disciplinarias de hasta dos (2) meses de suspensión de contrato laboral.

- 277.** Las organizaciones querellantes alegan finalmente que: i) la firma el 1.º de julio de 2021 de un pacto colectivo de trabajo con trabajadores no sindicalizados de la empresa constituye un acto antisindical dirigido a desestimular la afiliación a la organización sindical con el elemento adicional de que el pacto contiene artículos abiertamente antisindicales; ii) la empresa realiza actos discriminatorios contra los trabajadores sindicalizados por cuanto ha venido negando los permisos sindicales solicitados por este sindicato, como también excluyendo a los trabajadores sindicalizados de las programaciones para trabajar recargos y horas extras, y iii) la vía del diálogo intentada por el sindicato ante la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos (CETCOIT) ha sido claramente rechazada por parte del empleador.

B. Respuesta del Gobierno

- 278.** Por medio de una comunicación de 4 de agosto de 2022, el Gobierno remite primero las observaciones de la empresa a los alegatos iniciales de las organizaciones querellantes. La empresa manifiesta que se inició en 2016 la primera negociación de una convención colectiva con el sindicato, la cual, a pesar de los intentos de llegar a un acuerdo, culminó con la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento que dictó un laudo arbitral. La empresa niega a continuación las alegaciones de las organizaciones querellantes en relación con el proceso de negociación iniciado en 2020. La empresa afirma que, en enero de 2021, solicitó de buena fe la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento ya que el propio sindicato había indicado en las redes sociales que la empresa desempeñaba un servicio público esencial pero que el Ministerio de Trabajo nunca convocó el referido tribunal.
- 279.** En relación con la votación organizada por el sindicato en enero de 2021 para iniciar un movimiento de huelga, la empresa manifiesta que: i) sí suministró en diciembre de 2020 el número total de los trabajadores de la empresa; ii) la organización sindical no permitió el ingreso a las votaciones a los trabajadores no sindicalizados a pesar de ser un sindicato minoritario; iii) el mecanismo de votación virtual utilizado por el sindicato no fue idóneo pues no exigía que el trabajador se identificara como lo exigen las normas, y iv) el voto presentaba vicios de consentimiento ya que el sindicato les expresó que solo dejarían de trabajar los trabajadores sindicalizados y que no se cerraría el puerto.
- 280.** Con respecto de la votación organizada en febrero de 2021 por los trabajadores no sindicalizados, la empresa afirma que: i) los trabajadores se sintieron traicionados por la organización sindical, por el error en el que los indujeron y las irregularidades en el proceso de votación; ii) la empresa brindó efectivamente facilidades de transporte, al igual que lo había hecho el sindicato en ocasiones anteriores; iii) no se requiere presencia del Ministerio de Trabajo para las votaciones, pero entiende que los trabajadores no sindicalizados sí invitaron a los inspectores del trabajo a las votaciones; iv) es cierto que en las votaciones participaron trabajadores ubicados en Barranquilla, lo cual es perfectamente legítimo, pues dichos trabajadores se contabilizaban dentro de los 181 trabajadores de la planilla, y v) en cambio, no es cierto que el Ministerio de Trabajo desconociera la existencia de dichos trabajadores. La empresa manifiesta finalmente que respeta el derecho de asociación y en todo momento promovió el derecho de negociación, privilegiando el diálogo social para la solución de las diferencias. Añade que, a pesar de las múltiples situaciones descritas en las votaciones organizadas por la organización sindical, ellos acataron la decisión de la autoridad del trabajo frente al cierre del puerto, hasta que, de una manera contundente, la mayoría absoluta de los trabajadores manifestaron su deseo de poder continuar trabajando.



- 281.** Con base en los elementos proporcionados por las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo, el Gobierno proporciona a continuación su posición acerca de los alegatos del presente caso. El Gobierno afirma que el Ministerio de Trabajo actuó conforme a los procedimientos legales. Manifiesta que no es cierto que el Ministerio de Trabajo haya decidido convocar un Tribunal de Arbitramento a solicitud de la empresa especificando a este respecto que: i) el Ministerio de Trabajo solicitó a la organización sindical documentos necesarios para establecer la viabilidad de la convocatoria del citado Tribunal, no dando respuesta la organización a los requerimientos solicitados, y ii) con solo los documentos aportados por la empresa no se vislumbró el cumplimiento de los requisitos necesarios para poder convocar e instalar un tribunal, motivo por el cual la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección dispuso no acceder a la solicitud realizada por la empresa.
- 282.** En relación con la convocatoria y realización de un movimiento de huelga por parte del sindicato en febrero de 2021, el Gobierno manifiesta que: i) teniendo en cuenta, que no se llegó a un acuerdo sobre el pliego de peticiones presentado por el sindicato, se realizó una votación para decidir entre la huelga y la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, votación que se realizó el día 20 de enero de 2021, según consta en acta suscrita por la inspectora del trabajo y seguridad social de la Oficina Especial de Barrancabermeja del Ministerio de Trabajo; ii) el 1.º de febrero de 2021, se decretó la hora cero para el inicio de la huelga, colocándose por parte de funcionarios del Ministerio de Trabajo, los respectivos sellos, diligencia que culminó el día 5 de febrero, y iii) todo lo anterior se llevó a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 444 y 445 del CST.
- 283.** En relación con la finalización del movimiento de huelga, el Gobierno manifiesta que: i) las actuaciones realizadas por parte del Ministerio en este aspecto se realizaron de conformidad a lo solicitado por los trabajadores no sindicalizados que a través de una votación realizada el 5 de febrero de 2021, decidieron no continuar con la huelga; ii) a través del poder preferente que le reconoce la legislación, el despacho de la Viceministra de Relaciones Laborales, designó a un inspector del trabajo y seguridad social de la Unidad de Investigaciones Especiales, para atender las diligencias derivadas del artículo 448 del CST; iii) se presentaron dos comisiones por parte del Ministerio del Trabajo, la primera conformada por la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección, acompañada de su asesor con el objeto de crear una mesa de diálogo social durante la vigencia de la huelga para lograr la concertación de la solución del conflicto colectivo con la eventual firma de la convención colectiva entre las partes y la segunda conformada por el grupo de inspección, vigilancia y control, en el que se encontraba un inspector del trabajo y seguridad social encargado de realizar el levantamiento de los sellos conforme a la decisión adoptada en la votación realizada por los trabajadores, y iv) la designación por parte de la Viceministra de un nuevo inspector del trabajo exterior a la Oficina de Barrancabermeja no fue arbitraria sino que fue dirigida primero, a dar celeridad al proceso de imposición de sellos, necesario para la materialización de la huelga promovida por el sindicato conforme a la solicitud del apoderado de la compañía en razón a un presunto conflicto entre el director de la Oficina Especial de Barrancabermeja y representantes de la empresa y, luego, a dar celeridad al levantamiento de los sellos, una vez decidida la finalización de la huelga a raíz del voto mayoritario de los trabajadores de la empresa.
- 284.** El Gobierno manifiesta a continuación que, después de haberse concluido el 9 de marzo de 2022 una nueva etapa de arreglo directo: i) el sindicato solicitó el 17 de marzo de 2022 al Ministerio del Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, y ii) por decisión de la Viceministra, el Tribunal fue convocado el 25 de julio de 2022. El Gobierno concluye que de ninguna manera se han violado los Convenios núms. 87, 98 y 154 de la OIT.



- 285.** Por medio de una comunicación de 10 de octubre de 2022, el Gobierno envía sus observaciones a los alegatos adicionales de las organizaciones querellantes relativos al despido de varios trabajadores sindicalizados en noviembre de 2021. El Gobierno remite primero las observaciones de la empresa, la cual manifiesta que: i) los acontecimientos del 5 de noviembre de 2021 nada tienen que ver con el conflicto del pliego de peticiones del año 2020 que motivó originalmente la queja; ii) tal como manifestado por las propias organizaciones querellantes, los miembros del sindicato iniciaron una «asamblea permanente» con ocupación del lugar de trabajo, generando inconvenientes en la operación y riesgos físicos y ocupacionales; iii) no es cierto que el cese de actividades haya sido en el momento en el que los trabajadores involucrados fueron relevados del turno de trabajo. El cese se dio en pleno desarrollo del turno, solo que fue tan prolongado que coincidió en el tiempo con el fin de un turno y el inicio de otro turno; iv) la empresa dio inicio a procesos disciplinarios para respetar el debido proceso, producto del cual la empresa pudo constatar que de manera súbita los trabajadores dejaron de prestar sus servicios laborales durante su jornada de trabajo dentro de la actividad de prestación de servicio público de la empresa; v) los trabajadores no dieron ningún aviso previo sobre la manifestación que realizarían; vi) el lugar de prestación de servicios es un puerto multimodal de servicio público donde hay diversos riesgos ocupacionales por tanto, no es un acto seguro tener a un grupo de manifestantes en las zonas operativas, como inicialmente sucedió, y vii) la empresa respetó el debido proceso, y concluyó que los trabajadores cometieron una falta grave y en efecto procedió con la terminación con justa causa de los contratos de trabajo de quienes participaron directamente en ella.
- 286.** La empresa añade que: i) todos los trabajadores presentaron acciones de tutela y en la totalidad de ellos, los jueces constitucionales estudiaron el caso y concluyeron que la tutela era improcedente; ii) actualmente, los líderes de la organización sindical siguen estando vinculados y será la justicia laboral ordinaria la que decida si hay lugar o no al levantamiento del fuero sindical; iii) la organización sindical presentó una nueva acción de tutela, en la cual el juez de segunda instancia manifestó que «la cesación de actividades de los trabajadores despedidos no correspondía al ejercicio sindical, pues sus peticiones y controversias colectivas se encontraban sujetas al trámite de convocatoria del Tribunal de Arbitramento que, en aquella oportunidad, vale la pena aclarar, se archivó por 'Falta de interés jurídico en concluir el trámite', decisión notificada el 7 de diciembre de 2021» y que (...) «inclusive, con posterioridad al despido de los miembros (notificada el 16 de noviembre de 2021), el sindicato continuó con su normal funcionamiento radicando un nuevo pliego de condiciones que se encuentra actualmente pendiente de resolución por el Tribunal de Arbitramento nuevo. Entonces, no aparece que por el despido de los trabajadores en mención ponga en riesgo la existencia misma de la organización», y iv) el cese de actividades ilegal se realizó en el mismo momento en el que estaba previsto llevar a cabo la audiencia del proceso disciplinario que la compañía le había abierto al dirigente sindical Pablo King por haber enviado a su correo personal información de propiedad de la empresa.
- 287.** La empresa se manifiesta a continuación acerca de la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades de febrero de 2021, indicando que la sentencia de primera instancia que declara la legalidad de la referida huelga no resolvió la totalidad de los argumentos expuestos por la empresa, en particular acerca de las irregularidades que afectaron el proceso de votación de la huelga.
- 288.** La empresa se refiere luego a la actividad llevada a cabo el 31 de enero de 2022 por miembros del sindicato y afirma que: i) los hechos nada tienen que ver con el conflicto colectivo laboral de los pliegos de peticiones presentados y pendientes de resolución por parte del Tribunal de Arbitramento; ii) algunos líderes de la organización sindical decidieron tomarse de manera



arbitraria la vía de acceso a las instalaciones de la empresa, impidiendo el ingreso de peatones y vehículos, vulnerándose el derecho al trabajo de los que pretendían ingresar a las instalaciones de la empresa y afectándose también el normal desarrollo de las labores y operaciones de la empresa, y iii) la aplicación de la figura del artículo 140 del CST a los líderes sindicales (pago con suspensión de tareas) mientras la justicia se pronuncia sobre el levantamiento de su fuero no impide que puedan entrar en contacto con sus afiliados por medio de las redes sociales.

- 289.** En relación con el pacto colectivo de condiciones de trabajo concluido con los trabajadores no sindicalizados, la empresa manifiesta que: i) el pacto colectivo es anterior a las primeras afiliaciones al sindicato, lo cual demuestra que no es un instrumento antisindical; ii) la empresa ha igualado siempre las condiciones económicas entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y iii) de hecho, tal como expresado en todas las mesas de negociación desde 2016 las ofertas económicas para el sindicato son iguales a las de los beneficios en el pacto colectivo, nunca inferiores. La empresa indica finalmente que siempre está abierta al diálogo social como lo demuestra su propuesta de prorrogar la etapa de arreglo directo de marzo de 2022. Lo que en cambio no acepta la empresa es renunciar a acudir a la justicia para que sea ella quien defina la legalidad o ilegalidad de los ceses de actividades y otros actos arbitrarios del sindicato.
- 290.** El Gobierno proporciona a continuación sus propias observaciones sobre los alegatos adicionales, indicando primero que, con respecto del proceso de negociación colectiva, se está conformando el Tribunal de Arbitramento para proceder al análisis del pliego de solicitudes y poder proferir el correspondiente laudo arbitral. El Gobierno añade que las acciones de tutela iniciadas por varios trabajadores despedidos por su participación en ceses de actividad fueron declaradas improcedentes ya que los tribunales consideraron que debían acudir a la justicia ordinaria para dirimir la controversia. El Gobierno manifiesta que, sin embargo, la organización sindical no aporta prueba de que se haya acudido a esta instancia en demanda de las presuntas violaciones alegadas y que no aporta prueba conducente respecto a que los mencionados contratos se hayan terminado por el hecho de pertenecer al sindicato. El Gobierno manifiesta finalmente que la organización sindical no aporta pruebas sobre la supuesta negación de permisos sindicales y exclusión de los trabajadores afiliados de las programaciones para trabajar recargos y horas extras.
- 291.** Por medio de una comunicación de 5 de septiembre de 2024, el Gobierno remite observaciones adicionales de la empresa, la cual manifiesta que: i) a partir de marzo de 2024, la empresa ha sido notificada de la afiliación de sus trabajadores a otras organizaciones sindicales tales como la «UNEPG» y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama, Servicios de la Industria del Transporte y Logística de Colombia (SNTT); ii) la empresa y la organización sindical UNEPG han logrado construir buenas relaciones y, producto de ello, las partes suscribieron una convención colectiva de trabajo el 15 de julio de 2024, y iii) la empresa procedió entonces a invitar al sindicato a celebrar un acuerdo por medio del cual se extendieran las mejoras acordadas con la UNEPG, así como los acuerdos contenidos en el pacto colectivo de trabajo. Sin embargo, la organización sindical no aceptó dicho ofrecimiento.
- 292.** En relación con la legalidad del cese realizado por los trabajadores afiliados al sindicato el 5 de noviembre de 2021, la empresa manifiesta que se emitió el 12 de abril de 2024 el fallo de segunda instancia, negando sus pretensiones sobre la ilegalidad del cese. Sin embargo, por considerar que dicha sentencia vulneró derechos fundamentales de la empresa, se interpuso una acción de tutela cuyo trámite no ha finalizado, en tanto esté pendiente el fallo de segunda instancia.



- 293.** Con respecto del proceso de negociación colectiva entre la empresa y el sindicato, la empresa indica que, ante la ausencia de acuerdo entre las partes en el mes de febrero de 2022, se conformó un Tribunal de Arbitramento que profirió su laudo arbitral el 22 de febrero de 2023, el cual fue impugnado por la organización sindical. Se encuentra por lo tanto todavía vigente entre la empresa y el sindicato el laudo arbitral de junio de 2018, a la espera de que la Corte Suprema de Justicia resuelva el recurso de anulación presentado contra el laudo arbitral del 22 de febrero de 2023.
- 294.** La empresa proporciona finalmente informaciones acerca de la solicitud de levantamiento del fuero sindical de ocho dirigentes sindicales que habían participado en el cese de actividades de 5 de noviembre de 2021. Siete de estos procesos ya tienen sentencia de segunda instancia definitiva negando el permiso para el levantamiento de fuero sindical, motivo por el cual los referidos trabajadores siguen ejerciendo sus funciones en el seno de la empresa mientras que se sigue a la espera de la decisión judicial definitiva para el octavo caso.

C. Conclusiones del Comité

- 295.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de actos contrarios a la libertad sindical y a la negociación colectiva en el marco de la negociación de una convención colectiva iniciada en diciembre de 2020 entre el sindicato Unión Portuaria de Colombia y una empresa del sector. El Comité toma nota de que la organización querellante alega principalmente que: i) el Ministerio de Trabajo convocó ilegalmente y sin el consenso del sindicato un Tribunal de Arbitramento en enero de 2021; ii) el Ministerio de Trabajo convalidó un voto irregular de los trabajadores no sindicalizados con base en el cual puso fin al movimiento de huelga iniciado por el sindicato en febrero de 2021, y iii) la empresa ha cometido una serie de actos antisindicales contra los dirigentes y afiliados al sindicato posteriormente a la finalización de la huelga. El Comité toma también nota de que, por su parte, tanto la empresa como el Gobierno afirman que se ha cumplido con la legalidad.*
- 296.** *Con base en los elementos proporcionados por las partes, el Comité entiende que el conflicto colectivo objeto de la presente queja se ha desarrollado de la siguiente manera: i) desde 2018, un laudo arbitral rige las condiciones de trabajo de los trabajadores afiliados al sindicato; ii) el 15 de diciembre de 2020, el sindicato presentó a la empresa un pliego de peticiones; iii) la etapa de arreglo directo concluyó sin acuerdo el 9 de enero de 2021; iv) el 13 de enero de 2021, la empresa solicitó al Ministerio de Trabajo la conformación de un Tribunal de Arbitramento obligatorio; v) el 20 de enero de 2021, el sindicato organizó una votación virtual abierta a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de la empresa para elegir entre la conformación de un Tribunal de Arbitramento y la huelga; vi) basándose en los resultados del voto favorables a la huelga, el sindicato definió que la huelga iniciaría el 1.º de febrero de 2021; vii) por una serie de dificultades en la definición del plan de contingencia, la huelga se inició efectivamente el 5 de febrero de 2021; viii) ese mismo día, los trabajadores no sindicalizados de la empresa organizaron una nueva votación para determinar si se tenía que poner fin o no a la huelga; ix) con base en los resultados de la votación, los inspectores del trabajo nombrados por la Viceministra de Relaciones de Trabajo procedieron al levantamiento de la huelga el 13 de febrero de 2021; x) el 29 de noviembre de 2021, el Ministerio de Trabajo archivó la solicitud de Tribunal de Arbitramento presentada el 13 de enero de 2021 por la empresa; xi) el sindicato presentó nuevamente un pliego de peticiones en enero de 2022, finalizando sin acuerdo la etapa de arreglo directo el 9 de febrero de 2022; xii) a solicitud del sindicato, se constituyó un Tribunal de Arbitramento el 25 de julio de 2022, y xiii) el laudo arbitral dictado por el Tribunal el 22 de febrero de 2023 ha sido impugnado por el sindicato ante la Corte Suprema de Justicia. El Comité observa adicionalmente que: i) el 7 de abril de 2022, el Tribunal Superior de Justicia de Bucaramanga negó la solicitud de declaratoria de ilegalidad de la huelga presentada por la empresa, decisión confirmada por la Sala Laboral de la Corte Suprema por medio de una sentencia*



de 13 de marzo de 2024, y ii) en ambos casos los tribunales se declararon incompetentes para examinar la demanda reconventional del sindicato para que se declare la irregularidad del levantamiento de la huelga.

- 297.** *En relación con la supuesta convocatoria ilegal de un Tribunal de Arbitramento contraria a la libertad sindical y al derecho de huelga por parte del Ministerio de Trabajo en enero de 2021, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) la empresa portuaria se negó a negociar de buena fe el pliego de peticiones presentado por el sindicato el 20 de diciembre de 2020, finalizando sin acuerdo la etapa de arreglo directo el 9 de enero de 2021; ii) conforme a lo previsto en el artículo 444 del CST, el sindicato, minoritario en la empresa, se dispuso a convocar a votaciones a todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados y no sindicalizados, para que decidieran si el conflicto colectivo se resolvía mediante arbitraje o si se convocaba huelga; iii) con base en una solicitud de la empresa de 13 de enero de 2021, el Ministerio de Trabajo envió al sindicato una solicitud de informaciones para el establecimiento de un Tribunal de Arbitramento obligatorio a pesar de no cumplirse los requisitos legales correspondientes. El Comité toma también nota de que la empresa manifiesta que solicitó de buena fe la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento ya que el propio sindicato había indicado en las redes sociales que la empresa desempeñaba un servicio público esencial pero que el Ministerio de Trabajo nunca convocó el referido Tribunal, y iv) el Gobierno manifiesta que, ante la solicitud de la empresa, el Ministerio de Trabajo se limitó a pedir al sindicato una serie de documentos para establecer la viabilidad de la convocatoria del citado Tribunal, pero que no se vislumbró el cumplimiento de los requisitos necesarios, motivo por el cual el Ministerio dispuso no acceder a la solicitud realizada por la empresa (resolución de 29 de noviembre de 2021).*
- 298.** *El Comité toma debida nota de estos distintos elementos y, en particular de la referida decisión del Ministerio de Trabajo de archivar la solicitud de la empresa. El Comité observa también que la solicitud de convocatoria de un Tribunal de Arbitramento por parte de la empresa de 13 de enero de 2021 no impidió la organización y realización de un movimiento de huelga por parte del sindicato pocos días después, el Ministerio de Trabajo habiéndose asegurado del cumplimiento de las distintas etapas previstas por la legislación al respecto. Con base en lo anterior, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.*
- 299.** *En relación con la decisión del Ministerio de Trabajo de dar por finalizado el 13 de febrero de 2021 el movimiento de huelga iniciado por el sindicato con base en un voto de los trabajadores no sindicalizados de la empresa, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan en primer lugar que la referida votación estuvo plagada de irregularidades, ya que: i) estas votaciones, realizadas el 5 de febrero de 2021 con apoyo logístico de la empresa fueron informadas por correo electrónico con escasas 14 horas de anticipación sin que se invitara al sindicato para que participara en la misma; ii) la votación no dio lugar a ninguna inspección ni vigilancia por parte del Ministerio de Trabajo sino que fue únicamente auditada por un notario; iii) las preguntas de la consulta fueron equívocas, refiriéndose a «la suspensión de actividades con cierre definitivo de la operación», y iv) la votación incluyó a un grupo de 42 trabajadores de la ciudad de Barranquilla, cuya existencia era desconocida tanto del sindicato como de la inspección del trabajo, a pesar de las repetidas solicitudes del sindicato de contar con un listado completo de los trabajadores. Las organizaciones querellantes alegan adicionalmente que la Dirección Territorial de Barrancabermeja y de Bucaramanga del Ministerio del Trabajo se negó a dar por finalizada la huelga por la abierta arbitrariedad con la que estaba actuando la empresa y que, en uso de su poder preferente, la Viceministra del Trabajo llegó directamente a Barrancabermeja, con inspectores del trabajo de Bogotá a levantar los sellos y levantar la huelga.*
- 300.** *El Comité toma nota de que la empresa, por su parte, manifiesta que: i) la iniciativa de los trabajadores no sindicalizados fue una reacción a las irregularidades en el proceso de votación*



impulsado por el sindicato; ii) la empresa brindó efectivamente facilidades de transporte, al igual que lo había hecho el sindicato en ocasiones anteriores; iii) la legislación no requiere presencia del Ministerio del Trabajo para las votaciones, pero entiende que los trabajadores no sindicalizados sí invitaron a los inspectores del trabajo, y iv) en las votaciones participaron efectivamente trabajadores ubicados en Barranquilla, lo cual es perfectamente legítimo, pues dichos trabajadores se contabilizaban dentro de los 181 trabajadores certificados por la empresa. El Comité toma también nota de que el Gobierno manifiesta que: i) el levantamiento de la huelga por parte del Ministerio de Trabajo, basado en el voto mayoritario de los trabajadores de la empresa, se llevó a cabo de conformidad con los requisitos legales, y ii) el nombramiento por parte de la Viceministra de Relaciones Laborales de un inspector del trabajo exterior a la Oficina de Barrancabermeja también cumplió con la legalidad y no fue arbitrario sino que respondió a un presunto conflicto entre el director de la Oficina Especial de Barrancabermeja y representantes de la empresa y que permitió dar celeridad tanto al inicio del movimiento de huelga el 5 de febrero de 2021 como a su levantamiento el 13 de febrero.

301. *El Comité toma debida nota de los elementos proporcionados por las partes y de sus posiciones divergentes acerca de la regularidad y legitimidad del voto llevado a cabo por los trabajadores no sindicalizados el 5 de febrero de 2021. El Comité observa que los principales puntos de contención giran en torno a: i) el apoyo de la empresa en la logística del voto y la falta de involucramiento del sindicato en la organización del mismo; ii) la participación de 42 trabajadores de Barranquilla de los cuales el sindicato no habría tenido conocimiento; iii) el tipo de preguntas sometidas a los trabajadores en la votación, y iv) la ausencia de supervisión del voto por parte del Ministerio de Trabajo.*
302. *Con base en los elementos y anexos enviados por las partes, el Comité observa también que el sindicato ha presentado, para cuestionar la legalidad del levantamiento de huelga, una acción de amparo ante la justicia constitucional y una demanda de reconvención en el marco de la acción judicial iniciada por la empresa para que se declare la ilegalidad de la huelga. El Comité observa que, en ambos casos, los tribunales se declararon incompetentes para examinar la legalidad del procedimiento de levantamiento de la huelga y que no dispone de información sobre la posible remisión de la cuestión a las jurisdicciones contencioso-administrativas. Con base en lo anterior, al tiempo que subraya la importancia de que existan procedimientos judiciales ágiles para determinar la legalidad de las acciones tomadas y actos administrativos adoptados en el marco de conflictos colectivos de trabajo, el Comité solicita a las organizaciones querellantes que faciliten información sobre cualquier otra acción judicial emprendida acerca de la regularidad del levantamiento de la huelga.*
303. *Con respecto del contexto de las negociaciones en el seno de la empresa, el Comité recuerda que 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 [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1343].*
304. *En relación con los supuestos actos antisindicales contra los dirigentes y afiliados al sindicato posteriormente a la finalización de la huelga, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) a raíz de una asamblea permanente llevada a cabo de manera pacífica el 5 de noviembre de 2021 por trabajadores fuera de su turno de trabajo, la empresa despidió a nueve trabajadores y solicitó el levantamiento judicial del fuero sindical de ocho dirigentes, entre*



los cuales el secretario general de la subdirectiva del sindicato; ii) a continuación, la empresa ha prohibido el ingreso a la Terminal a todos los dirigentes sindicales; iii) los hechos han dado lugar al inicio de un procedimiento administrativo sancionatorio en contra de la empresa por parte de la inspección del trabajo (notificación del 16 de mayo de 2022); iv) nueve trabajadores miembros del sindicato fueron objeto de un proceso disciplinario discriminatorio por su participación pacífica el 31 de enero de 2022 en un mitin informativo a la entrada del Terminal que concluyeron en la imposición de sanciones disciplinarias de hasta dos (2) meses de suspensión de contrato; v) el 1.º de julio de 2021, la empresa firmó un pacto colectivo de trabajo con trabajadores no sindicalizados, lo que constituye un acto antisindical dirigido a desestimular la afiliación sindical con el elemento adicional de que el pacto contiene artículos abiertamente antisindicales, y vi) la empresa viene negando los permisos sindicales solicitados por este sindicato, como también excluyendo a los trabajadores sindicalizados de las programaciones para trabajar recargos y horas extras.

- 305.** El Comité toma nota de que, por su parte, la empresa manifiesta que: i) la asamblea permanente del 16 de noviembre de 2021 constituyó un cese de actividades que se dio sin preaviso, en pleno desarrollo del turno, afectando la actividad de prestación de servicio público de la empresa y generando riesgos ocupacionales; ii) el despido de los trabajadores respetó el debido proceso; iii) la totalidad de las acciones de tutela presentadas por los trabajadores despedidos fueron declaradas improcedentes por jueces constitucionales; iv) el «mitin informativo» del 22 de febrero de 2022, impidió el ingreso de peatones y vehículos, y afectó el normal desarrollo de las labores y operaciones de la empresa; v) el pago con suspensión de tareas de los dirigentes sindicales (artículo 140 del CST) a la espera de decisiones judiciales no les impidió ejercer de manera virtual sus tareas de representación, y vi) el pacto colectivo, que es anterior a las primeras afiliaciones al sindicato no es un instrumento antisindical, la empresa ha igualado siempre las condiciones económicas entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y las ofertas económicas para el sindicato siempre han sido iguales a las de los beneficios en el pacto colectivo, nunca inferiores. El Comité toma también nota de que, en una comunicación posterior, la empresa informa que, de las ocho solicitudes de levantamiento del fuero sindical para poder despedir a dirigentes, siete fueron rechazadas de manera definitiva por los tribunales de segunda instancia, quedando pendiente la decisión definitiva para el último caso y que todos los dirigentes concernidos siguen prestando sus servicios en la empresa. El Comité toma también nota de que, por su parte, el Gobierno añade que la organización sindical no aporta pruebas sobre la supuesta negación de permisos sindicales y exclusión de los trabajadores afiliados de las programaciones para trabajar recargos y horas extras.
- 306.** El Comité toma nota de las posiciones divergentes de las partes sobre las dos acciones sindicales de noviembre de 2021 y febrero de 2022 y sobre el carácter justificado o no de los despidos y sanciones disciplinarias adoptadas por la empresa a raíz de las mismas. El Comité observa a este respecto que las partes se refieren a una serie de acciones administrativas y judiciales entabladas por los trabajadores y a sus resultados, provisionales o definitivos. El Comité observa en particular que las acciones de amparo constitucional presentadas por los trabajadores despedidos fueron declaradas improcedentes, principalmente porque los tribunales consideraron que los despidos no ponían en peligro la existencia del sindicato y, por lo tanto, debían ser tratado por los tribunales ordinarios, mientras que siete de las ocho solicitudes de autorización judicial para despedir a los dirigentes sindicales fueron rechazadas de manera definitiva quedando pendiente la decisión final para el último caso.
- 307.** Con base en lo anterior, el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que lo mantengan informado de los resultados de: las eventuales acciones judiciales ordinarias presentadas ante los tribunales laborales por los trabajadores despedidos y aquellos objeto de otras sanciones disciplinarias; el procedimiento administrativo sancionatorio iniciado por la inspección



del trabajo el 16 de mayo de 2022, y la solicitud de autorización judicial de levantamiento del fuero sindical del octavo dirigente sindical.

- 308.** Con respecto de la alegada imposibilidad de que los dirigentes sindicales objeto de la aplicación del artículo 140 del CST (pago de salario sin tener que prestar servicio por disposición del empleador) puedan ejercer sus funciones de representación, el Comité considera que, cuando se celebra una reunión con miembros de un sindicato, sus representantes deberían tener garantizado el acceso al lugar de trabajo para participar en la misma, con el fin de que puedan llevar a cabo su función de representación [véase **Recopilación**, párrafo 1592]. A la luz de lo anterior, el Comité subraya que las posibilidades de comunicación virtual para fines de representación no pueden sustituirse por completo al acceso a los lugares de trabajo. Observando sin embargo que los representantes sindicales objeto de una solicitud de autorización judicial de levantamiento de su fuero están nuevamente prestando sus servicios en el seno de la empresa, el Comité no proseguirá con el examen de este alegato.
- 309.** En relación con el alegado carácter antisindical del pacto colectivo firmado el 1.º de julio de 2021 por la empresa con trabajadores no sindicalizados, el Comité recuerda que ha examinado en numerosas ocasiones [véanse especialmente los casos núms. 1973, 2046, 2068, 2355, 2362, 2493, 2796, 2801, 2877 y 3150] el alegado carácter antisindical de pactos colectivos que, según el artículo 481 del CST, un empleador puede firmar con los trabajadores no sindicalizados de su empresa cuando menos del tercio de su personal esté afiliado a organizaciones sindicales. Tomando nota a la vez de que la empresa indica que la existencia del pacto colectivo es anterior a las primeras afiliaciones sindicales en el seno de la empresa y de que las organizaciones querellantes se refieren a la firma de un nuevo pacto colectivo el 1.º de julio de 2021, el Comité recuerda que consideró que el Gobierno debe garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores solo sea posible en ausencia del sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales [véanse caso núm. 2796, 368.º y 362.º informes y caso núm. 3150, 387.º informe, párrafo 336]. Con base en lo anterior, el Comité remite el aspecto legislativo de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- 310.** En relación con las informaciones específicas proporcionadas por las partes en el marco del presente caso, el Comité toma especial nota de la indicación de la empresa de que ha igualado siempre las condiciones económicas entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y que, en el marco de las negociaciones con el sindicato las ofertas económicas de la empresa siempre han sido iguales a las de los beneficios en el pacto colectivo.
- 311.** El Comité observa que, si las conversaciones entre la empresa y las organizaciones sindicales se limitaran a reiterar las condiciones ya establecidas con los trabajadores no sindicalizados sin margen real de negociación, esta situación pondría en peligro la razón de ser del proceso de negociación colectiva y, en última instancia, de la afiliación sindical. El Comité recuerda a este respecto que 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 [véase **Recopilación**, párrafo 1231]. Sobre esta base, el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación voluntaria entre la empresa y las distintas organizaciones sindicales, incluida la Unión Portuaria y para que la existencia de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los procedimientos de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.



312. Finalmente, ante la ausencia de precisiones sobre la supuesta denegación de permisos sindicales y exclusión de los trabajadores sindicalizados del acceso a los recargos y a las horas extra, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.

Recomendaciones del Comité

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

- a) al tiempo que subraya la importancia de que existan procedimientos judiciales ágiles para determinar la legalidad de las acciones tomadas y actos administrativos adoptados en el marco de conflictos colectivos de trabajo, el Comité solicita a las organizaciones querellantes que faciliten información sobre cualquier otra acción judicial emprendida acerca de la regularidad del levantamiento de la huelga;
- b) el Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que lo mantengan informado de los resultados de: las eventuales acciones judiciales ordinarias presentadas ante los tribunales laborales por los trabajadores despedidos y aquellos objeto de otras sanciones disciplinarias; el procedimiento administrativo sancionatorio iniciado por la inspección del trabajo el 16 de mayo de 2022 y la solicitud de autorización judicial de levantamiento del fuero sindical del octavo dirigente sindical;
- c) el Comité recuerda su recomendación anterior acerca de la revisión del artículo 481 del CST relativo a la conclusión de pactos colectivos [véanse caso núm. 2796, 368.º y 362.º informes y caso núm. 3150, 387.º informe, párrafo 336] y remite el aspecto legislativo de este caso a la CEACR, y
- d) el Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de la negociación voluntaria entre la empresa y las distintas organizaciones sindicales incluida la Unión Portuaria y para que la existencia de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados no menoscabe los procedimientos de negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.



Caso núm. 3380

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

**Queja contra el Gobierno de El Salvador
presentada por
la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP)**

Alegatos: actos de acoso, injerencia y hostigamiento a la ANEP y a sus dirigentes por parte de altos representantes del Gobierno, en particular mediante el no reconocimiento de su nuevo presidente

- 314.** El Comité examinó este caso (presentado en junio de 2020) por última vez en su reunión de octubre de 2021 y en esa ocasión presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 396.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 343.ª reunión (noviembre de 2021), párrafos 258 a 273] ¹¹.
- 315.** El Gobierno presentó sus observaciones en una comunicación de 25 de mayo de 2022.
- 316.** El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

- 317.** En su reunión de noviembre de 2021, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 396.º informe, párrafo 273]:
- a) el Comité pide al Gobierno que tome de inmediato las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de la autonomía de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y el reconocimiento de los resultados de sus elecciones de abril de 2020 y, en particular, de su presidente, el Sr. Javier Ernesto Simán Dada, así como de esta organización de empleadores como interlocutor social, a fin de permitir la plena participación de la ANEP en el diálogo social a través de los representantes de su elección, y
 - b) el Comité invita a la organización querellante a proporcionar mayores detalles sobre el alegato de acoso en contra del grupo empresarial del presidente de la ANEP, o de cualquier otra empresa afiliada a esta organización que sea objeto de actos de hostilidad, y pide al Gobierno que envíe mayores informaciones en apoyo de su afirmación de que el acto denunciado en la queja fue una medida tomada de manera general.

B. Respuesta del Gobierno

- 318.** En su comunicación de fecha 25 de mayo de 2022, el Gobierno afirma que es respetuoso de la libre asociación y autonomía de las diferentes organizaciones empresariales y sindicales. Asimismo, el Gobierno declara que: i) a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha dado seguimiento a los alegatos de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) donde se expresa en particular el no reconocimiento de su presidente; ii) el Sr. Javier Ernesto Simán Dada desarrolló su mandato al frente de la ANEP de 2020 a 2022, y iii) no existieron conductas de acoso, injerencia u hostigamiento hacia la ANEP y sus dirigentes. Asimismo, el Gobierno afirma que el cierre temporal de algunas empresas se dio en el marco de una medida de carácter general, en cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para la contención de la COVID-19 y que tales medidas fueron levantadas en cuanto las empresas cumplieron con lo previsto en tales protocolos.
- 319.** En relación con el reconocimiento por parte del Gobierno de la ANEP como interlocutor social, a fin de permitir la plena participación de dicha organización de empleadores en el diálogo social a través de los representantes de su elección, el Gobierno indica que el 8 de diciembre de 2021 se llevó a cabo la nueva designación de los representantes tripartitos en el Consejo Superior del Trabajo (CST), donde los delegados del sector trabajador fueron designados por las federaciones y confederaciones más representativas, los delegados del sector empleador

¹¹ [Enlace al examen anterior.](#)



fueron designados por las gremiales empresariales y también fueron designados los delegados en representación del Gobierno. El proceso de designación se llevó a cabo de conformidad con el artículo 4 del reglamento del CST y de forma libre e independiente por cada uno de los sectores y las entidades que los conforman. El Gobierno indica que el resultado de dicho proceso fue informado al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo mediante la nota DM/DRIT/008/2022, de 10 de enero de 2022.

- 320.** El Gobierno indica que en el marco del CST: i) el Sr. José Agustín Martínez Morales, actual presidente de la ANEP elegido por sus miembros el 5 de abril de 2022, fue nombrado vicepresidente del CST por parte del sector empleador para el periodo 2021-2023 por las gremiales empresariales; ii) el Sr. Jaime Ernesto Ávalos fue nombrado vicepresidente del sector trabajador; iii) el Ministro de Trabajo y Previsión Social, el Sr. Óscar Rolando Castro, fue nombrado presidente, y iv) se han tenido cinco reuniones de pleno del CST y diez reuniones de su junta directiva, donde se han discutido temas sociolaborales y llegado a acuerdos importantes como la construcción tripartita de una estrategia para la generación de empleo decente, para lo cual el CST solicitó la asistencia técnica de la OIT. Al respecto, el Gobierno expresó su agradecimiento a la OIT con la que ha tenido diversas reuniones para consensuar una hoja de ruta para el desarrollo de dicha estrategia.
- 321.** El Gobierno informa asimismo que: i) la ANEP es parte constante de los espacios de diálogo social y que su autonomía ha sido respetada como representante del sector empleador; ii) a la fecha no han existido nuevas quejas o situaciones de la ANEP en relación a la elección de su presidente; iii) en el CST se ha trabajado con el sector empleador de manera cordial, profesional y técnica, y iv) reconoce a la ANEP como organización representativa a nivel nacional por parte del sector empleador y que además de participar en el CST, la ANEP también participa en otros espacios de diálogo social tripartito como el Consejo Nacional del Salario Mínimo, el Fondo Social para la Vivienda, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y el consejo directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (el nombramiento del representante empleador en este último organismo está en proceso). El Gobierno remite documentación donde el sector empleador es miembro en los organismos antes mencionados.
- 322.** El Gobierno indica que luego de la discusión sobre la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) en El Salvador en junio de 2021 ante la Comisión de Aplicación de Normas de la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno aceptó la visita de una misión tripartita de alto nivel para que, de manera presencial, se pudiera realizar un acercamiento entre los actores sociales y las autoridades gubernamentales, y con el propósito de dar muestras de la buena voluntad y del compromiso que el Presidente de la República tiene con la comunidad internacional. Para confirmar lo anterior, el Gobierno indica que la misión tripartita de alto nivel se llevó a cabo en mayo de 2022 y que se reunió con los distintos interlocutores sociales, incluyendo a organizaciones sindicales y la ANEP, así como con el Presidente de la Asamblea Legislativa, el Vicepresidente de la República, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, la Canciller de la República, entre otros. El 4 de mayo de 2022, la misión tripartita de alto nivel informó de manera preliminar acerca de sus conclusiones dando a conocer distintos compromisos adoptados por los sectores que forman parte del diálogo social tripartito, con la participación de la ANEP, las personas designadas por las federaciones y confederaciones más representativas del país y el Gobierno. El Gobierno indica que la misión tripartita de alto nivel, al tiempo de darle la bienvenida a los compromisos asumidos por las partes, enfatizó que se debe seguir haciendo esfuerzos para la construcción de un país más seguro y desarrollado, contando con el apoyo y asistencia técnica de la OIT.



- 323.** Al respecto, el Gobierno indica su compromiso de: i) fortalecer los mecanismos de diálogo social autónomos e independientes, pero promoviendo una articulación integral entre los sectores; ii) abrir todos los espacios de diálogo social tripartito necesarios para la participación de todos los sectores sociales, y iii) cumplir con las normas internacionales del trabajo. El Gobierno también indica su apertura a recibir nuevas conclusiones y recomendaciones del Comité tomando en consideración el informe de la misión tripartita de alto nivel y las opiniones de la parte querellante en el presente caso.

C. Conclusiones del Comité

- 324.** *El Comité recuerda que la presente queja concierne actos de acoso, injerencia y hostigamiento a la ANEP y a sus dirigentes, en particular a su presidente, por parte de altos representantes del Gobierno de El Salvador, incluido el Presidente de la República.*
- 325.** *El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno relativas a que: i) el Sr. Javier Ernesto Simán Dada desarrolló su mandato como presidente de la ANEP en el periodo de 2020 a 2022 y que actualmente el Sr. José Agustín Martínez Morales es el presidente de dicha organización desde el 5 de abril de 2022; ii) no existieron conductas de acoso, injerencia u hostigamiento hacia la ANEP y sus dirigentes, y iii) el cierre temporal de algunas empresas se dio en el marco de una medida de carácter general, en cumplimiento de los protocolos de bioseguridad para la contención de la COVID-19 y que tales medidas fueron levantadas en cuanto las empresas cumplieron con lo previsto en tales protocolos.*
- 326.** *El Comité toma debida nota de la indicación del Gobierno en cuanto al reconocimiento de la ANEP como organización representativa a nivel nacional por parte del sector empleador. Asimismo, el Comité toma debida nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en relación con las medidas adoptadas para la inclusión de la ANEP en los espacios de diálogo social, respetando su autonomía como representante del sector empleador. En particular, el Comité toma nota de la nueva designación de los representantes tripartitos en el CST, donde las gremiales empresariales nombraron como vicepresidente del sector empleador al Sr. José Agustín Martínez Morales, actual presidente de la ANEP. El Comité toma nota asimismo de la participación de la ANEP en otros espacios de diálogo social tripartito como el Consejo Nacional del Salario Mínimo, el Fondo Social para la Vivienda, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional y el consejo directivo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (el nombramiento del representante empleador en este último organismo está en proceso). Al respecto, el Comité toma nota de la comunicación enviada por el Gobierno al Director General de la OIT informando sobre la juramentación de los miembros del CST para el periodo 2021-2023 y confirmando la aceptación de la misión tripartita de alto nivel solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.*
- 327.** *El Comité toma nota del informe, de las conclusiones y recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel llevada a cabo en mayo de 2022, que: i) tomó nota y agradeció el compromiso del Ministro de Trabajo de respetar las designaciones que haga la ANEP de sus representantes en todas las instituciones del Estado, y ii) recomendó que se tomen las medidas adicionales que sean necesarias para el pleno reconocimiento de la ANEP por parte de todas las autoridades del país, incluida la legislativa, cuando discutan leyes relativas a sus intereses como organización de empleadores, y su participación plena en el diálogo social y la consulta tripartita. Esto implica el pleno respeto de la autonomía de la ANEP en la designación de representantes empleadores en las entidades pertinentes.*
- 328.** *Al tiempo que constata que la organización querellante no envió al Comité las informaciones adicionales y precisiones solicitadas sobre el alegato de acoso en contra del grupo empresarial del expresidente de la ANEP y que las observaciones del Gobierno tampoco contienen los elementos*



requeridos a este respecto por el Comité en su anterior examen del caso, el Comité observa que la información remitida por la ANEP a la referida misión en mayo de 2022 incluía documentos relativos a acusaciones de fraude fiscal contra el antiguo presidente de la ANEP, que, según este último, tenían como único objetivo perjudicarlo y desacreditar a la ANEP.

- 329.** El Comité toma nota, asimismo, de las discusiones relativas a la aplicación del Convenio núm. 144 sobre consultas tripartitas en El Salvador en junio de 2022 y de 2023 ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo y de que, en sus conclusiones, esta Comisión instó al Gobierno nuevamente a abstenerse de cualquier agresión y de interferir en la constitución y las actividades de las organizaciones de empleadores y trabajadores, en particular la ANEP y a elaborar una hoja de ruta con plazos determinados para aplicar sin demora todas las recomendaciones formuladas por la misión tripartita de alto nivel de la OIT. En la misma línea, el Comité toma nota de la discusión relativa a la aplicación del Convenio núm. 87 ante la referida Comisión en junio de 2024 y a sus conclusiones, en las que la Comisión tomó nota con preocupación de las alegaciones de violaciones continuas del Convenio por parte del Gobierno, incluida la denuncia de actos de acoso contra la ANEP, haciendo nuevamente hincapié en la necesidad de elaborar la referida hoja de ruta. Por último, el Comité observa que, en ocasión de la reunión de la Conferencia de 2024, la Comisión de Verificación de Poderes recibió una protesta presentada por el Grupo de los Empleadores relativa a la ausencia de poderes emitidos a favor de un delegado de los empleadores por el Gobierno del El Salvador, en detrimento de la ANEP, que es la organización de empleadores más representativa del país. El Comité observa que la Comisión de Verificación de Poderes indicó que el Gobierno había reconocido que en dicha ocasión no había celebrado las debidas consultas al respecto, pero que se había comprometido a subsanar la situación que originó la protesta, en particular mediante el diálogo social [véase ILC.112/Actas núm. 3B, párrafos 54-56].
- 330.** A la luz de lo que antecede, el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias, incluyendo aquellas en seguimiento a las conclusiones y recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel así como de los órganos de control de la OIT, para asegurar el pleno respeto de la autonomía de la ANEP y el reconocimiento de sus representantes, así como de esta organización de empleadores como interlocutor social, a fin de seguir fomentando la plena participación de la ANEP en el diálogo social. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.
- 331.** El Comité invita también de nuevo a la organización querellante a proporcionar mayores detalles sobre el alegato de acoso en contra del grupo empresarial del expresidente de la ANEP, o de cualquier otra empresa afiliada a esta organización que sea objeto de actos de hostilidad, y pide nuevamente al Gobierno que envíe mayores informaciones en apoyo de su afirmación de que el acto denunciado en la queja fue una medida tomada de manera general.

Recomendaciones del Comité

- 332.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- a)** el Comité insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias, incluyendo aquellas en seguimiento a las conclusiones y recomendaciones de la misión tripartita de alto nivel, así como de los órganos de control de la OIT, para asegurar el pleno respeto de la autonomía de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y el reconocimiento de sus representantes, así como de esta organización de empleadores como interlocutor social, a fin de seguir fomentando la plena participación de la ANEP en el diálogo social. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto, y



- b) el Comité invita de nuevo a la organización querellante a proporcionar mayores detalles sobre el alegato de acoso en contra del grupo empresarial del expresidente de la ANEP, o de cualquier otra empresa afiliada a esta organización que sea objeto de actos de hostilidad, y pide nuevamente al Gobierno que envíe mayores informaciones en apoyo de su afirmación de que el acto denunciado en la queja fue una medida tomada de manera general.**

Caso núm. 3395

Informe provisional

Queja contra el Gobierno de El Salvador

presentada por

- la Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales (ASTRAM) y
- el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador (STAMSS)

Alegatos: asesinato de un dirigente sindical

- 333.** El Comité examinó por última vez el presente caso en su reunión de octubre de 2023 y presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 404.º informe, párrafos 337 a 349, aprobado por el Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023)]¹².
- 334.** El Gobierno de El Salvador envió sus observaciones en comunicaciones de 6 de junio y 31 de julio de 2024.
- 335.** El Salvador ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

- 336.** En su reunión de octubre de 2023, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 404.º informe, párrafo 349]:
- a) el Comité deplora profundamente la ausencia de informaciones sobre avances en las investigaciones relativas al asesinato del dirigente sindical Sr. Meléndez e insta nuevamente al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que las autoridades competentes: i) prioricen las investigaciones en curso y dediquen todos los esfuerzos necesarios con miras a identificar a la mayor brevedad posible a los autores materiales e intelectuales del asesinato y sancionar a los mismos, y ii) tomen plenamente en cuenta en las investigaciones todos los elementos pertinentes procedentes de la actividad sindical del Sr. Meléndez. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a la brevedad de los avances obtenidos a este respecto;
 - b) el Comité urge al Gobierno a que se asegure de que todas las instituciones estatales competentes tomen las acciones necesarias para brindar a los miembros del sindicato al cual pertenecía el Sr. Meléndez una protección adecuada contra todo acto tendiente a

¹² [Enlace a los exámenes anteriores.](#)



- perjudicarlos a causa de su participación en actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones específicas al respecto;
- c) el Comité insta al Gobierno a que lo mantenga informado de todo avance en la tramitación de la iniciativa «propuesta de reforma al Código Penal» elaborada por el MTPS con el fin de mejorar la tutela de la libertad sindical de los dirigentes sindicales y sindicalistas. El Comité recuerda que el Gobierno puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina a este respecto, y
 - d) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.

B. Respuesta del Gobierno

- 337.** Por medio de comunicaciones de 6 de junio y 31 de julio de 2024, el Gobierno proporciona una serie de informaciones remitidas por la Fiscalía General de la República acerca de los avances en las investigaciones relativas al asesinato del dirigente sindical Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez. El Gobierno indica en particular que: i) producto de un operativo conjunto entre la Fiscalía General de la República y la Policía Nacional Civil, se capturaron el 20 de octubre de 2023 a miembros pertenecientes a la pandilla «18 Revolucionarios» e identificados como autores del homicidio del Sr. Meléndez; ii) el 1.º de noviembre de 2023 se dio inicio ante el Tribunal Cuarto Contra el Crimen Organizado (Juez 1) al proceso penal en contra de los referidos individuos, atribuyéndoles el delito de homicidio agravado, y iii) el proceso penal se encuentra en etapa de instrucción, respetándose las reglas del debido proceso, y se informará al Comité de la sentencia definitiva que se dicte.

C. Conclusiones del Comité

- 338.** *El Comité recuerda que el presente caso tiene por objeto la denuncia del asesinato por motivos antisindicales del Sr. Weder Arturo Meléndez Ramírez, dirigente sindical y trabajador de la municipalidad de San Salvador, hecho que ocurrió el 7 de agosto de 2020 en San Salvador. El Comité toma nota de las informaciones proporcionadas por el Gobierno en junio y julio de 2024 según las cuales: i) se capturaron el 20 de octubre de 2023 a miembros pertenecientes a la pandilla «18 Revolucionarios» e identificados como autores del homicidio del Sr. Meléndez; ii) el 1.º de noviembre de 2023 se dio inicio ante el Tribunal Cuarto Contra el Crimen Organizado (Juez 1) al proceso penal en contra de los referidos individuos, atribuyéndoles el delito de homicidio agravado, y iii) el proceso penal se encuentra en etapa de instrucción, respetándose las reglas del debido proceso.*
- 339.** *El Comité saluda los avances en la investigación del asesinato del Sr. Meléndez reportados por el Gobierno y espera que el proceso penal en curso permitirá a la brevedad posible confirmar la identificación de los autores materiales e intelectuales del asesinato y sancionar a los mismos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.*
- 340.** *El Comité toma nota de que el Gobierno no ha proporcionado informaciones sobre las acciones tomadas para brindar a los miembros del sindicato al cual pertenecía el Sr. Meléndez una protección adecuada contra todo acto tendiente a perjudicarlos a causa de su participación en actividades sindicales. El Comité reitera por lo tanto su anterior recomendación y pide al Gobierno que lo mantenga informado a la brevedad de las medidas tomadas al respecto.*
- 341.** *El Comité constata finalmente que no ha recibido informaciones del Gobierno sobre la tramitación de la iniciativa «propuesta de reforma al Código Penal» elaborada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) con el fin de mejorar la tutela de la libertad sindical de los dirigentes sindicales y sindicalistas. Al tiempo que subraya la importancia de contar con un marco legislativo*



que permita sancionar de manera ágil y disuasoria los actos de violencia antisindical, el Comité remite este aspecto del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Recomendaciones del Comité

- 342.** En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a)** el Comité espera que el proceso penal en curso permitirá a la brevedad posible confirmar la identificación de los autores materiales e intelectuales del asesinato del Sr. Meléndez y sancionar a los mismos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto;
 - b)** el Comité insta al Gobierno a que se asegure de que todas las instituciones estatales competentes tomen las acciones necesarias para brindar a los miembros del sindicato al cual pertenecía el Sr. Meléndez una protección adecuada contra todo acto tendiente a perjudicarlos a causa de su participación en actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones específicas al respecto;
 - c)** el Comité remite a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones el seguimiento de la tramitación de la iniciativa «propuesta de reforma al Código Penal» elaborada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el fin de mejorar la tutela de la libertad sindical de los dirigentes sindicales y sindicalistas, y
 - d)** el Comité una vez más llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.

Caso núm. 3425

Informe provisional

**Queja contra el Gobierno de Eswatini
presentada por
el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA)
apoyada por
la Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que a los sindicatos se les niega el derecho de organizar reuniones públicas desde octubre de 2021 y que, durante las reuniones sindicales, las fuerzas de seguridad cometen diversos actos de violencia, como ataques a sindicalistas, torturas y asesinatos. Las organizaciones querellantes también alegan la adopción de medidas antisindicales contra dirigentes sindicales, incluidos arrestos y despidos



- 343.** La queja figura en tres comunicaciones de fecha 22 de marzo de 2022, 13 de julio de 2022 y 29 de febrero de 2024 presentadas por el Congreso de Sindicatos de Swazilandia (TUCOSWA). La Confederación Sindical Internacional (CSI) apoyó la queja mediante comunicación de fecha 24 de marzo de 2022.
- 344.** En comunicaciones de fecha 13 de abril y 5 de mayo de 2022, la organización querellante y el Gobierno informaron al Comité que aceptaban someter el conflicto a una conciliación voluntaria nacional. En una comunicación de fecha 25 de septiembre de 2023, el Gobierno informó al Comité de la finalización de la conciliación voluntaria nacional y transmitió el informe del panel de conciliación. El Gobierno proporcionó información adicional en una comunicación de fecha 20 de septiembre de 2024.
- 345.** Eswatini ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 346.** En sus comunicaciones de fecha 22 de marzo y 13 de julio de 2022, el TUCOSWA señala que desde septiembre de 2019 ha denunciado ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones varias violaciones de los Convenios núms. 87 y 98. No obstante, la situación se ha agravado desde entonces con la prohibición de las reuniones sindicales y la detención, asesinato y tortura de afiliados y dirigentes del movimiento sindical por parte de las fuerzas de seguridad del Estado.
- 347.** En su comunicación de fecha 29 de febrero de 2024, tras la finalización de la conciliación voluntaria nacional, la organización querellante observa que, en términos generales, la conciliación debe considerarse una herramienta indispensable para alentar a los Estados Miembros de la OIT a entablar procesos de diálogo a nivel nacional, aunque los órganos de control de la OIT siempre deben mantener las puertas abiertas a las organizaciones querellantes que, por motivos justificados en sus circunstancias, estimen oportuno que sean ellos quienes tramiten sus quejas en primera instancia. Es necesario hacer hincapié en el carácter voluntario del proceso de conciliación. Además, la organización querellante pide que se elaboren propuestas de procedimientos no vinculantes que alienten la participación y sirvan de guía a los Estados Miembros y sus interlocutores sociales en este tipo de procesos. La organización querellante presenta observaciones e información actualizada en relación con el informe del proceso de conciliación voluntaria nacional publicado en septiembre de 2023 y destaca las cuestiones que todavía podrían requerir un examen por parte del Comité.

Casos de violencia policial contra acciones de protesta y sindicalistas

- 348.** En primer lugar, en respuesta a la declaración del Gobierno, según la cual los hechos que entraban en la esfera de competencia de la policía durante los disturbios de junio de 2021 eran puramente políticos y no estaban relacionados con reivindicaciones socioeconómicas, la organización querellante observa que ninguna de las quejas que se presentaron se referían a lo ocurrido en junio de 2021. La situación de inestabilidad política del país en junio de 2021 no puede utilizarse para encubrir violaciones de los derechos de los trabajadores garantizados por los convenios de la OIT. En opinión de la organización querellante, el Gobierno hubiera podido declarar el estado de emergencia en virtud de la Constitución si, a su juicio, existía una situación que requería restringir los derechos y libertades constitucionalmente garantizados. No se declaró el estado de emergencia porque no hubo disturbios y el TUCOSWA y sus afiliados no plantearon reivindicaciones puramente políticas. Además, las restricciones vinculadas a



la COVID-19 se utilizaron más adelante para suprimir las reuniones organizadas por los sindicatos, al tiempo que se autorizaban las de otras organizaciones culturales y religiosas. En los casos a los que aquí se hace referencia, la policía dispersó de forma violenta a quienes participaban en las reuniones, alegando que los sindicatos no contaban con la autorización necesaria de los concejos municipales. El argumento de las restricciones vinculadas a la COVID-19 fue una justificación que se utilizó posteriormente en el proceso de conciliación. El grave alegato de la organización querellante sobre actos de violencia policial contra los trabajadores durante las protestas se refiere a los hechos que se indican a continuación.

- 349.** El 16 de julio de 2021 se denegó al TUCOSWA el derecho a reunirse con el fin de presentar peticiones dirigidas al Primer Ministro para protestar contra el hostigamiento y la intimidación arbitrarios de dirigentes sindicales por parte de las fuerzas de seguridad. Las fuerzas de la policía y el ejército se desplegaron en las ciudades y hostigaron a todas las personas que llevaban mascarillas o signos distintivos del TUCOSWA. El Sr. Kwazi Simelane —presidente de la sección juvenil del TUCOSWA y presidente adjunto del Sindicato Democrático de Personal de Enfermería de Swazilandia (SDNU)— fue atacado por la policía ante numerosos testigos en la parada del bus Manzini por llevar una camiseta y una gorra con el logo del sindicato. Posteriormente fue acusado de entonar canciones que incitaban al desorden. El proceso contra el Sr. Simelane sigue en curso y su caso es objeto de continuos aplazamientos en el Tribunal de Magistrados. El caso fue retomado después de que se solicitara la comparecencia de la policía durante la mediación, tras lo cual se emitieron al día siguiente citaciones judiciales contra el Sr. Simelane. Ello tuvo lugar dos años después de haber sido acusado. La reanudación inmediata del proceso fue una respuesta directa, y una represalia, al proceso de conciliación. La siguiente comparecencia ante el Tribunal del Sr. Simelane, que había sido arrestado y acusado en julio de 2021, tuvo lugar el 10 de abril de 2024. El enjuiciamiento penal se ha venido aplazando de forma deliberada para intimidar al Sr. Simelane y restringir sus actividades sindicales. Existe la posibilidad de que el Sr. Simelane sea injustamente declarado culpable de estos cargos falsos y a causa de ello sea despedido de su puesto de trabajo. Así pues, el TUCOSWA pide que se suspenda el enjuiciamiento y se retiren los cargos contra el Sr. Simelane.
- 350.** El 13 de octubre de 2021, los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Transporte, las Comunicaciones y Afines de Swazilandia (SWATCAWU) organizaron una protesta para exigir la mejora de las condiciones de empleo en el sector público. Mientras los trabajadores se manifestaban pacíficamente en Luyengo —donde se encuentra una de sus sedes— la policía intervino violentamente para dispersarlos; en el curso de esta intervención la policía disparó y mató al Sr. Sabelo Dlamini, uno de los trabajadores que participaban en la manifestación. Entre los autores del asesinato hay elementos criminales. La organización querellante confía en que el Gobierno no obstaculice la investigación de la Comisión de Derechos Humanos e Integridad de la Administración Pública de Eswatini (CHIPA) valiéndose del mismo razonamiento que esgrimió en la reunión de conciliación.
- 351.** El 20 de octubre de 2021, la Asociación Nacional de Docentes de Swazilandia (SNAT), el SDNU y el Sindicato Nacional de Trabajadores de los Servicios Públicos y Afines (NAPSAWU) organizaron una reunión para presentar una petición ante el Gobierno sobre una serie de cuestiones que se habían planteado en las negociaciones en torno a las condiciones de empleo. Los sindicatos siguieron todos los procedimientos establecidos en la Ley de Orden Público de 2017, y el Consejo Municipal de Mbabane emitió un certificado de conformidad. Sin embargo, el día de la protesta la policía prohibió la entrega de la petición sin atenerse a ninguna norma de derecho. A consecuencia de la prohibición de la policía, los manifestantes fueron agredidos brutalmente en Manzini. La policía lanzó bombas lacrimógenas a un autobús que transportaba trabajadores que viajaban a Mbabane desde Piggs Peak, muchos de los



cuales resultaron heridos al arrojarse fuera del vehículo por las ventanas. Otros fueron atacados con balas de goma y golpeados con porras. Un vehículo con el logo de la SNAT recibió un disparo con munición real en la parte posterior. La organización querellante proporcionó fotografías e imágenes en vídeo de los daños ocasionados.

- 352.** La organización querellante informa que, el 28 de octubre de 2021, la Sra. Winile Mlotsa, primera vicesecretaria general del TUCOSWA y secretaria general del Sindicato de Trabajadores de la Agricultura y de las Plantaciones de Swazilandia (SAPWU), fue torturada por miembros del ejército cuando viajaba con un grupo de unos 50 trabajadores que iban a participar en una protesta pacífica organizada por el TUCOSWA en la ciudad de Siteki. El autobús que transportaba a los trabajadores fue interceptado por miembros del ejército y obligado a dirigirse a un lugar apartado del bosque situado a aproximadamente 30 kilómetros de Siteki. Tras ello obligaron a los trabajadores a revolcarse en un suelo fangoso y después los golpearon con *sjamboks* (látigos de cuero muy pesados) y bastones. El informe elaborado por el SAPWU presenta un relato detallado de los hechos. Los efectivos de la seguridad del Estado que intervienen en una manifestación pública suelen estar bajo las órdenes de la policía; así pues, la policía estaba al corriente de estos actos de violencia del ejército contra los trabajadores. La organización querellante indica que tiene previsto formular otras observaciones tan pronto se publique el informe de la CHRPA, de conformidad con lo acordado por las partes.
- 353.** Además, la organización querellante informa que los dirigentes de una de sus organizaciones afiliadas, el Sindicato General de Swazilandia (ATUSWA), fueron atacados por dirigentes del Sindicato de Trabajadores de Swazilandia para la Mejora de la Economía (SEIWU), otra organización sindical que cuenta con el respaldo de un empleador del sector de la madera (Montigny Investment). Cabe señalar que no fueron los atacantes sino los dirigentes del ATUSWA quienes fueron arrestados y llevados a juicio. Los intentos del Gobierno para convencer a los miembros del panel de conciliación que también se habían presentado cargos contra los responsables de estos actos de violencia resultaron infructuosos, dado que no existían pruebas. Los dirigentes del ATUSWA finalmente fueron absueltos por el Tribunal de Magistrados el 23 de marzo de 2023. A pesar de haber sido absueltos, una clara indicación de que la otra parte era responsable de los actos de violencia, no se citó a los dirigentes del SEIWU para que rindieran cuenta de sus actos. Esta cuestión no llegó a resolverse en la conciliación. El hecho de que no se castigue a los responsables de actos de violencia contra miembros de sindicatos independientes podría generar miedo e intimidación en la aplicación de los derechos garantizados por el Convenio núm. 87. En el presente caso, los dirigentes del ATUSWA fueron atacados por sus actividades de afiliación de nuevos miembros. La organización querellante pide al Comité que examine esta cuestión a fin de proporcionar orientaciones y evitar la repetición de casos similares.



Prohibición de las reuniones sindicales

- 354.** El 21 de octubre de 2021, el Gobierno publicó una directiva que prohibía a los consejos municipales locales (autoridades del gobierno local) emitir permisos para celebrar manifestaciones en todos los pueblos y ciudades. La prohibición afectaba a todas las reuniones sindicales. Tras la prohibición de emitir permisos para celebrar reuniones, el TUCOSWA notificó al Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano su intención de organizar una reunión el 28 de octubre de 2021 para celebrar consultas con sus afiliados en torno a diversas cuestiones socioeconómicas que revestían interés para ellos en el contexto de las tensiones políticas. En una carta de fecha 27 de octubre de 2021, el secretario principal del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano informó al TUCOSWA que las reuniones en todas las jurisdicciones de

autoridad urbana estaban prohibidas. En la misma fecha, la comisaría de policía escribió al sindicato para comunicarle que la reunión prevista para el día 28 de octubre debía aplazarse *sine die* por motivos de seguridad nacional y de seguridad y orden públicos.

- 355.** El TUCOSWA solicitó al Consejo Municipal de Manzini la autorización para organizar una reunión el 9 de febrero de 2022, que no se le concedió en virtud de la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano. El TUCOSWA solicitó la expedición de una orden del Tribunal de Magistrados de Manzini contra la decisión de rechazar la solicitud del sindicato para organizar una reunión. El Tribunal declaró que la decisión del Consejo Municipal era ilegal, carecía de validez y no tenía efecto jurídico alguno. Se adjunta a la queja una copia de la orden judicial. A pesar de la orden judicial emitida por el Tribunal de Magistrados, el Consejo Municipal de Manzini continúa denegando al sindicato el permiso para celebrar la reunión.
- 356.** En julio de 2023, en medio de una reunión de conciliación voluntaria para resolver la cuestión, el Gobierno emitió un anuncio público que pretendía atenuar la prohibición y autorizaba a los consejos municipales a expedir permisos para manifestaciones de máximo diez personas a partir del 18 de julio de 2023. Ello constituye una violación del Convenio núm. 87 y también de la Ley de Orden Público de 2017, que permite reuniones de no más de 50 personas sin necesidad de notificación previa. Las reuniones sindicales siguen estando prohibidas en Eswatini.
- 357.** El 30 de agosto de 2023 la policía lanzó bombas lacrimógenas y disparó balas de goma a una manifestación pacífica de la Asociación de Enfermeras de Swazilandia (SNA), un sindicato del sector de la salud afiliado al TUCOSWA, para exigir servicios de salud pública de calidad. En la manifestación también estaban presentes dirigentes del TUCOSWA que habían acudido para prestar apoyo a los manifestantes. La SNA, cuya actuación estaba en conformidad con las disposiciones de la Ley de Orden Público, había notificado con siete días de antelación al Consejo Municipal de Mbabane su intención de organizar la manifestación, aun cuando la legislación solo exige un plazo de cuatro días. El Consejo nunca dio curso a la notificación y, al solicitar explicaciones, informó a la SNA que no había logrado comunicarse con la policía para celebrar una reunión consultiva con arreglo a lo dispuesto en la legislación. En tales casos, el artículo 8, 13) de la Ley de Orden Público establece que «si la autoridad local no logra invitar al convocante a una reunión consultiva o cumplir el requisito estipulado en el apartado 12, se considera que el convocante ha cumplido las disposiciones y tiene derecho a organizar una manifestación sin necesidad de un certificado de conformidad». La policía, sin embargo, se presentó en el lugar de la manifestación armada y con numerosos efectivos, exigió la presentación del certificado de conformidad para organizar la manifestación y, además, indicó que el número de manifestantes sobrepasaba los diez que estaba permitido. A continuación, sin provocación alguna, la policía lanzó bombas lacrimógenas y disparó balas de goma a los trabajadores y los miembros de la comunidad que se habían unido a la manifestación. Seis trabajadores que habían sido ingresados por heridas producidas por las balas de goma fueron dados de alta más adelante. El ejercicio del derecho de reunión pacífica sigue prohibido y las ordenes administrativas promulgadas por el Gobierno han suspendido la aplicación de las leyes que regulan la celebración de manifestaciones.
- 358.** El TUCOSWA impugna la afirmación de que la directiva ya no está en vigor y pide al Comité que examine esta cuestión, habida cuenta de que la libertad sindical y el derecho de sindicación pierden todo sentido cuando se impide el ejercicio del derecho de reunión pacífica.



Actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales

- 359.** La organización querellante alega que una dirigente sindical ha sido objeto de actos de persecución por parte de una empresa estatal del sector de la electricidad. El 15 de diciembre de 2021, la Sra. Maureen Nkambule, secretaria general del Sindicato del Sector del Suministro de Electricidad, el Mantenimiento de la Red Eléctrica y Sectores Afines de Swazilandia (SESMAWU), fue despedida por la Empresa de Energía Eléctrica de Eswatini (EEC) alegando que en 2018 había hecho declaraciones a los medios de comunicación sobre cuestiones relacionadas con la empresa. Fue despedida a pesar de que sus comentarios tenían que ver con actividades del sindicato y no de la empresa. El TUCOSWA informó al Gobierno sobre este asunto para que interviniera, pero no obtuvo ningún resultado. La organización querellante presentó un informe elaborado por el SESMAWU con los pormenores del caso. La Sra. Nkambule fue despedida de su trabajo y el recurso de apelación interna que presentó contra el veredicto de culpabilidad y el despido no prosperó. En el informe se alega que la Sra. Nkambule primero fue acusada y suspendida por el empleador en razón de un comunicado escrito por el sindicato cuando ella se encontraba ausente. La Sra. Nkambule fue reintegrada en su puesto de trabajo tras interponer una acción judicial contra la suspensión. El empleador también acusó a la Sra. Nkambule de los siguientes cargos: i) incitar a los trabajadores a la huelga en enero de 2019, incluso después de que la empresa hubiera declarado que la huelga sería ilegal por tratarse de un servicio esencial, y ii) formular acusaciones falsas de forma deliberada en el sentido de que la dirección estaba utilizando un sindicato rival para acabar con el SESMAWU, propagando así una imagen de deshonestidad del empleador y desacreditando a la dirección de la EEC. Según se desprende del informe elaborado por el SESMAWU, los cargos formulados pueden calificarse de persecución sindical y discriminación antisindical, y constituyen una violación de las normas internacionales del trabajo relativas a la libertad sindical y la protección de dirigentes sindicales.
- 360.** En relación con el alegato de que en enero de 2019 la Sra. Nkambule había hecho una declaración a un periódico en los siguientes términos: «nunca ha habido una huelga legal en la historia de la empresa, salvo que usted pueda citar un ejemplo de lo contrario, y es por eso que la huelga va a seguir adelante según lo previsto», el SESMAWU observa que la declaración recogida en el periódico no es fidedigna y transmite una impresión equivocada de cómo había respondido la Sra. Nkambule cuando el periodista preguntó si los empleados de la empresa iban a iniciar una huelga. Según el SESMAWU, los días 21 y 22 de enero de 2019, la Sra. Nkambule había participado en una reunión entre el sindicato y la dirección de la empresa que tenía por objeto garantizar que ambas partes colaboraran en la puesta en práctica de medidas para disuadir a los afiliados sindicales de seguir adelante con la huelga prevista. Las actas de la reunión, que figuran entre las pruebas aportadas, confirman la participación de la Sra. Nkambule en dicha reunión. Es importante señalar que el empleador no mencionó que esa reunión había tenido lugar y tampoco hizo públicas las actas. El sindicato y la dirección acordaron emitir una declaración conjunta para informar a los afiliados sindicales, entre otras cosas, que la dirección estaba realizando esfuerzos para resolver una reclamación que constituía el motivo principal de la decisión de emprender una huelga, y que la huelga prevista sería ilegal en la medida en que la ley determinaba que la empresa prestaba servicios esenciales. De hecho, el 22 de enero de 2019, la dirección y el sindicato firmaron un comunicado conjunto que presentaba las conclusiones de la reunión. El empleador no mencionó la existencia del comunicado durante la audiencia. La Sra. Nkambule incluyó el comunicado entre las pruebas que aportó. Además, el 22 de enero de 2019, y en consonancia con la resolución de los interlocutores sociales, la Sra. Nkambule, en su calidad de secretaria general, envió una carta a los afiliados sindicales para disuadirlos de emprender la huelga



prevista para el 24 de enero de 2019. La huelga, de la que se acusó a la Sra. Nkambule de haber incitado, no tuvo lugar y la empresa no sufrió ninguna pérdida financiera. Pese a ello, la Sra. Nkambule fue despedida de su trabajo tras la huelga de dos días que tuvo lugar en febrero de 2019, en la que ni siquiera participó y en relación con la cual ella y todos los miembros de la junta directiva del sindicato habían emitido un comunicado para impedir que tuviera lugar. El informe pone de manifiesto que en el proceso disciplinario en contra de la Sra. Nkambule se ignoraron o evitaron estos hechos; también hace notar que los más de diez empleados que también habían sido acusados de causar desórdenes e incitar a la huelga de febrero no habían sido despedidos, a pesar de que la huelga tuvo lugar, se prolongó dos días y por supuesto generó pérdidas financieras al empleador. En lugar de ello, estos empleados habían recibido una amonestación por escrito y continuaban trabajando en la empresa. En opinión del sindicato, la incoherencia en el tratamiento de casos similares y la parcialidad contra la Sra. Nkambule son muy evidentes. Además, el Sr. Maseko, presidente del SESMAWU, testificó que cuando se estaba celebrando la audiencia disciplinaria contra la Sra. Nkambule un empleado de la EEC le había informado que la oficina jurídica y/o el departamento de relaciones laborales estaba dispuesto a retirar los cargos contra ella, siempre que renunciara a su cargo de secretaria general del sindicato.

- 361.** Por otra parte, la organización querellante señala a la atención del Comité otra situación grave en la que se priva a un dirigente sindical del derecho a representar a un sindicato. Se trata del Sr. Nkomondze, vicepresidente segundo del TUCOSWA, que trabaja en una empresa estatal, la Empresa de Servicios Hídricos de Eswatini. El empleador del Sr. Nkomondze se negó a otorgarle licencia para cumplir funciones sindicales argumentando que la empresa no reconocía las designaciones de delegados sindicales del TUCOSWA. Argumentó además que tenía un acuerdo de reconocimiento con el sindicato de empresa y no con el TUCOSWA, pese al hecho de que este último había notificado a la empresa la elección del Sr. Nkomondze en 2021. Además, el Ministerio de Trabajo había emitido un aviso legal que legalizaba las actividades del equipo de conciliación en el que figuraba el Sr. Nkomondze. Desde su elección como delegado sindical el empleador no ha permitido que asista a ninguna de las actividades que organiza el TUCOSWA; en vista de ello, el sindicato había presentado una solicitud formal para solicitar la intervención del comisario de trabajo en virtud de las disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales. Sin embargo, el empleador insistió en que la empresa nunca iba a permitir que asistiera a ninguna actividad relacionada con el TUCOSWA. La última reunión en el marco de la intervención del comisario de trabajo tuvo lugar el 21 de febrero de 2024. La posición de la empresa estatal ha generado un debate en las estructuras del sindicato sobre la pertinencia de seguir participando en las juntas tripartitas en las que está representado, ya que cabe la posibilidad de que otros empleadores sigan el ejemplo de la Empresa de Servicios Hídricos de Eswatini. A juicio de la organización querellante, el propósito principal de esta acción es intimidar y hostigar al Sr. Nkomondze y a todos sus colegas para que, en futuras elecciones, no se presenten para desempeñar cargos en el TUCOSWA. Semejante comportamiento ha socavado los esfuerzos de las partes para encontrar soluciones a las denuncias de violaciones del Convenio núm. 87. En consecuencia, la organización querellante pide al Comité que examine este caso con carácter urgente.
- 362.** La organización querellante también hace referencia al caso del Sr. Mcolisi Ngcamphalala, un dirigente de la SNAT de la región de Lubombo, quien presuntamente fue arrestado en enero de 2019 por cruzar una calle con un colega sin respetar las normas de seguridad vial cuando vestía ropa con el logo del sindicato. En el momento de su arresto ambos se dirigían a una actividad organizada por el TUCOSWA. Desde enero de 2019 ha asistido a varias audiencias judiciales sin que el asunto se dé por concluido. En vista del excesivo tiempo que ha requerido conocer y concluir el asunto del cruce imprudente de la calle, la organización querellante



considera que el arresto del Sr. Ngcamphalala fue un acto de hostigamiento e intimidación. Las investigaciones realizadas por el TUCOSWA indican que el asunto se conoció en Manzini y posteriormente se transfirió a Matsapha, medida a la que se opuso el abogado del acusado. La última audiencia se celebró en 2019. Tras la comparecencia de la policía durante la conciliación, en julio de 2023 se emitió una citación judicial para que el Sr. Ngcamphalala se personara en el juzgado por los cargos relacionados con la presunta infracción de las normas viales en 2019. Hasta la fecha, el caso no se ha dado por concluido y el Gobierno sigue negándose a retirar los cargos a pesar de que a todas luces han sido inventados. Dado que seguía sin resolverse en el momento de la conciliación, la organización querellante pide al Comité que examine el asunto ya que es probable que el Sr. Ngcamphalala finalmente sea declarado culpable y despedido de su empleo como profesor.

- 363.** Para concluir, la organización querellante pide que, en colaboración con los interlocutores sociales, se adopte un plan de acción con plazos definidos para garantizar que las medidas de orden público respeten las libertades civiles y el derecho de libertad sindical, en consonancia con el Convenio núm. 87 de la OIT, especialmente con respecto al Código de Buenas Prácticas para gestionar las acciones colectivas y de protesta (Aviso Legal núm. 202 de 2015), el Código de Buenas Prácticas en materia de concentraciones (Aviso Legal núm. 201 de 2017) y la Ley de Orden Público de 2017, así como la estrategia de fomento de la capacidad de los diversos interesados sobre la manera de gestionar las acciones colectivas y de protesta en el país, incluidas las sesiones especiales previstas para los miembros del Parlamento, los ministros del gabinete y los dirigentes ejecutivos de los sindicatos.

B. Respuesta del Gobierno

- 364.** En su comunicación de fecha 25 de septiembre de 2023, el Gobierno recordó que el 27 de mayo de 2022 las partes acordaron someterse a un proceso de conciliación voluntaria nacional para abordar las diversas cuestiones que habían dado lugar a la queja. En septiembre de 2022 y enero de 2023 las partes recibieron asistencia técnica de la Oficina sobre los métodos de trabajo de la conciliación voluntaria y las normas internacionales del trabajo pertinentes con respecto a la queja. Más adelante, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social recibió la autorización del Gabinete para constituir un equipo de negociación interministerial que representara al Gobierno en los procedimientos de conciliación, nombrar un juez superior del Tribunal de Apelación del Trabajo para presidir el panel de conciliación compuesto por el juez superior y dos altos comisarios de la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CMAC), y movilizar el presupuesto correspondiente para al apoyo administrativo del proceso de conciliación. El Gobierno publicó el Aviso Legal núm. 33 de 2023 para el nombramiento de los miembros del panel de conciliación y los equipos de negociación que representarían a las partes en el proceso de conciliación voluntaria nacional. El Gobierno publicó más adelante el Aviso Legal núm. 81 de 2023 relativo al Reglamento de Conciliación que las partes habían negociado y acordado. El Reglamento obraría como marco de referencia para guiar a las partes en diversas cuestiones, por ejemplo, la representación, el *quorum*, el ámbito de aplicación de la conciliación, la práctica de pruebas, la admisión de testigos y la interacción con los medios de comunicación. La conciliación voluntaria nacional finalizó con éxito después de numerosas prolongaciones del plazo inicial de seis meses. El panel de conciliación elaboró su informe tras la última sesión del proceso de conciliación que tuvo lugar el 26 de julio de 2023. Se celebraron varias reuniones con las partes para examinar el proyecto de informe, proceso que culminó con la firma y aprobación oficial de informe final el 15 de septiembre de 2023.
- 365.** El Gobierno indica que durante los procedimientos de conciliación las partes acordaron tratar de forma conjunta las cuestiones que forman parte del caso núm. 2949 y aquellas que dieron



lugar al caso núm. 3425. A juicio del Gobierno, ello requeriría que el Comité considere la posibilidad de realizar en el futuro una consolidación (o fusión) de ambos casos. Esto último no solo resultaría de utilidad a efectos de la presentación de informes y las medidas de seguimiento, sino que facilitaría el seguimiento y la evaluación de la implementación del plan de ejecución concertado que elaboren las partes de conformidad con el párrafo 10 del informe de conciliación voluntaria nacional. El Gobierno señaló que para la elaboración del plan de ejecución tiene previsto solicitar la asistencia técnica de la Oficina. Las partes también han acordado recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para garantizar la puesta en práctica de algunas de las resoluciones. En una comunicación de fecha 20 de septiembre de 2024, el Gobierno proporciona información adicional sobre las cuestiones que no se resolvieron en el proceso de conciliación voluntaria e información actualizada sobre la asistencia técnica recibida de la Oficina para la elaboración de un plan de ejecución que abordaría dichas cuestiones. Asimismo, facilita información actualizada relativa a las medidas de seguimiento adoptadas a nivel nacional.

- 366.** El Gobierno indica que la misión de apoyo técnico de la Oficina se programó de manera estratégica para febrero de 2024 a fin de que pudiera, por una parte, examinar las recomendaciones de los informes de la comisión de investigación independiente y el informe de conciliación voluntaria nacional y, por otra, aclarar las observaciones más recientes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la memoria presentada por el Gobierno en 2023 acerca de la aplicación del Convenio núm. 87. La misión técnica visitó Eswatini los días 22 y 23 de febrero de 2024 y preparó el proyecto de plan de ejecución con algunas recomendaciones. El proyecto de plan, que fue transmitido al Gobierno y al TUCOSWA el 2 de mayo de 2024, servirá de hoja de ruta para resolver las cuestiones pendientes relacionadas con la queja.
- 367.** El Gobierno y el TUCOSWA se reunieron el 11 de julio, el 25 y 26 de julio y el 8 de agosto de 2024 para desarrollar el plan de ejecución sobre la base del informe de la misión técnica de la OIT. Durante la reunión del 8 de agosto de 2024 se adoptó un proyecto de plan de ejecución, a condición simplemente de que las partes acordaran calcular los costos del plan a fin de facilitar la movilización de recursos necesarios para ejecutar efectivamente sus actividades o acciones previstas. Además, dado que el plan abarca a otras partes interesadas, las partes convinieron en que habría que someterlo a validación en una reunión tripartita con las partes interesadas. El Gobierno ha recurrido a la ayuda de la Oficina para facilitar los preparativos de esa reunión de validación tripartita ampliada, lo que incluye confiar el plan de ejecución a un grupo de redacción profesional que se ocupe de su adecuada armonización y estructuración. Mientras tanto, se han puesto en marcha los trámites para convocar el primer taller de sensibilización de las partes interesadas, que se celebrará en octubre o noviembre de 2024 con la asistencia del Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para África Oriental y Meridional y Oficina de País de la OIT para Sudáfrica, Botswana, Eswatini y Lesotho.
- 368.** Asimismo, el Gobierno facilita sus observaciones sobre las cuestiones específicas que figuran en la comunicación de la organización querellante de febrero de 2024.

Casos de violencia policial contra acciones de protesta y sindicalistas

- 369.** En lo que respecta a los alegatos según los cuales el Sr. Simelane —presidente de la sección juvenil del TUCOSWA y presidente adjunto del SDNU— primero fue atacado por la policía en la parada del bus de Manzini por llevar una camiseta y una gorra con el logo del sindicato, y posteriormente fue acusado de entonar canciones que incitaban al desorden, el Gobierno señaló al panel de conciliación que el Sr. Simelane había sido acusado de un delito penal tipificado en el artículo 15, 3), b) de la Ley de Orden Público, donde se estipula que cometerá



un delito «toda persona que participe en una reunión pública y profiera palabras amenazantes, abusivas o insultantes, se comporte de manera amenazante, abusiva o insultante, exhiba un comportamiento o realice actos con la intención de provocar desórdenes en lugares públicos o a consecuencia de los cuales la tranquilidad pública pudiera verse afectada, dado que no se considera que una huelga legal y pacífica deba provocar desórdenes en lugares públicos o alterar el orden público». El Sr. Simelane no fue arrestado por participar en actividades sindicales lícitas, sino por comportarse de una manera peligrosa para sí mismo y para otros usuarios de la vía pública y por resistirse a la autoridad. El delito se cometió durante el periodo de inestabilidad que comenzó en junio de 2021. El funcionamiento normal de diversas instituciones del país, incluido el poder judicial, se vio gravemente afectado y esto provocó importantes retrasos en los tribunales, ya que se suspendieron los casos que estaban pendientes o en curso de tramitación y se incoaron otros nuevos para su enjuiciamiento. A raíz de ese retraso, el juicio penal del Sr. Simelane no comenzó hasta junio de 2023. Desde un principio, se ha intentado juzgar este asunto en 13 ocasiones ante el Tribunal de Magistrados de Manzini, pero el proceso se ha aplazado varias veces a petición exclusiva del abogado defensor. La última vez fue el 27 de agosto de 2024, cuando el juicio no pudo continuar ya que el abogado defensor solicitó un nuevo aplazamiento hasta el 8 de octubre de 2024, al que el Tribunal accedió. Así pues, el asunto sigue pendiente.

- 370.** Con respecto a los alegatos del TUCOSWA según los cuales el 13 de octubre de 2021 la policía dispersó de forma violenta una protesta pacífica en la ciudad de Luyengo del SWATCAWU y que durante su intervención disparó y mató al Sr. Sabelo Dlamini, uno de los trabajadores que participaba en la manifestación, el Gobierno señaló al panel de conciliación que este asunto no podía examinarse en profundidad, dado que los familiares del trabajador fallecido habían incoado un proceso civil contra el Gobierno. Por lo demás, la policía investigó las circunstancias en torno a la muerte del trabajador y tiene en su poder un informe que va a utilizarse en los procedimientos judiciales. Al concluir el proceso de conciliación las partes acordaron remitir el asunto a la CHRPA a fin de investigar las circunstancias que condujeron a la muerte del Sr. Dlamini. La CHRPA se encargará de determinar si en la muerte del Sr. Dlamini se cometió una violación de los derechos humanos, la libertad sindical o los derechos humanos fundamentales, y a este efecto ejercerá todas las facultades que le confiere la Constitución del Reino.
- 371.** Con respecto al alegato según el cual el 20 de octubre de 2021 la policía prohibió a los miembros de la SNAT que se manifestaban junto con otros miembros del SDNU y el NAPSAWU la entrega de una petición y después agredió brutalmente a los manifestantes en Manzini, el Gobierno señaló al panel de conciliación que el certificado de conformidad, que la autoridad local de Mbabane había emitido tras la solicitud presentada por los sindicatos, había sido revocado por el comisario de la policía nacional el día anterior de la manifestación prevista en virtud del artículo 9 de la Ley de Orden Público núm. 12 de 2017, dado que existían motivos para creer que la reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. La decisión de prohibir la manifestación se había comunicado a los organizadores de la acción de protesta. El panel de conciliación informa que las partes acordaron remitir esta cuestión a la Oficina con el fin de que emitiera una opinión consultiva no vinculante sobre los procedimientos que, en consonancia con los convenios pertinentes de la OIT, deberían preceder a la prohibición de una manifestación que ha sido aprobada tras la celebración de consultas y cuando se ha emitido un certificado de conformidad.
- 372.** Con respecto al alegato según el cual la policía había lanzado bombas lacrimógenas de forma temeraria e indiscriminada a un autobús que transportaba trabajadores que viajaban desde la ciudad de Piggs Peak para participar en una manifestación en la ciudad de Mbabane, el Gobierno niega que ello haya ocurrido y señala que en dicha intervención se había hecho un



uso proporcionado de la fuerza para hacer retroceder a una multitud que intentaba proseguir una manifestación que el comisario de la policía nacional había prohibido en virtud de la Ley de Orden Público. El panel de conciliación informa que las partes acordaron que esta cuestión debería remitirse a la CHRPA a fin de que esta llevara a cabo investigaciones apropiadas para determinar si en el presente caso se habían cometido violaciones de los derechos humanos.

- 373.** Con respecto al alegato según el cual el 28 de octubre de 2021 miembros del ejército habían interceptado y herido a unos trabajadores en camino a una acción de protesta organizada por el TUCOSWA y, en particular, que la Sra. Winile Mlotsa, primera vicesecretaria general de la organización querellante, y varios trabajadores habían sido golpeados y sometidos a un trato humillante por miembros del ejército después de que el autobús en que viajaban fuera desviado a un bosque apartado, el Gobierno señaló al panel de conciliación que no había constancia de que ello hubiera ocurrido, ya que las personas afectadas no habían presentado una denuncia en la estación de policía más cercana a efectos de que se iniciara una investigación. Al concluir el proceso de conciliación, las partes acordaron que esta cuestión debería remitirse a la CHRPA a fin de que esta llevara a cabo investigaciones apropiadas para determinar si en el presente caso se habían cometido violaciones de los derechos humanos.
- 374.** La organización querellante alega que los dirigentes del ATUSWA que fueron atacados en la ciudad de Bhunya por dirigentes de otra organización sindical (SEIWU) habían sido arrestados y llevados a juicio y que, por el contrario, los atacantes no habían sido arrestados ni llevados a juicio. El Gobierno señaló al panel de conciliación que los miembros del ATUSWA y del SEIWU habían presentado denuncias en la estación de policía de Bhunya por actos de agresión. La policía abrió expedientes de todas las denuncias de agresión que se presentaron y los remitió a la Fiscalía para que esta adoptara una decisión. El director de la Fiscalía Pública decidió procesar a los miembros del ATUSWA porque, en su opinión, habían sido ellos los agresores. El asunto no pudo resolverse en el marco del panel de conciliación.

Prohibición de las reuniones sindicales

- 375.** Con respecto al alegato según el cual el 16 de julio de 2021 la policía había prohibido al TUCOSWA la entrega de una petición en la Oficina del Primer Ministro, sin notificación alguna al Consejo Municipal correspondiente y sin atenerse a ninguna norma de derecho, el Gobierno señaló al panel de conciliación que la solicitud para convocar una marcha de protesta en el espacio público no había sido aceptada porque las reuniones públicas no estaban permitidas por entonces en razón de los protocolos relativos a la COVID-19 vigentes en ese momento. En el informe del panel de conciliación se señala que las partes habían acordado solicitar una opinión consultiva a la Oficina sobre una pregunta formulada en los siguientes términos: teniendo en cuenta el convenio pertinente de la OIT, ¿cuáles son las etapas del procedimiento que deberían preceder a la denegación del permiso para convocar una reunión en el espacio público con arreglo a las disposiciones de la Ley de Orden Público núm. 12 de 2017?
- 376.** Por otra parte, en relación con el alegato según el cual el 20 de octubre de 2021 la policía prohibió a la SNAT, el SDNE y el NPSAWU la entrega de una petición al Gobierno, pese a que el Consejo Municipal de Mbabane había otorgado un certificado de conformidad, el Gobierno señaló al panel de conciliación que, el día anterior de la manifestación prevista, el comisario de la policía nacional había revocado el certificado en virtud del artículo 9 de la Ley de Orden Público de 2017, dado que existían motivos para creer que la reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. Indicó que la decisión de prohibir la manifestación se había comunicado a sus organizadores.



- 377.** Además, con respecto al alegato según el cual seguía negándose a los sindicatos el derecho de reunión pacífica desde la publicación, el 21 de octubre de 2021, de una directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano que prohibía a los consejos municipales locales emitir permisos para celebrar manifestaciones en todos los pueblos y ciudades, lo que afectaba por consiguiente a todas las reuniones sindicales, el Gobierno señaló al panel de conciliación que la solución de este punto residía en la armonización de las diferentes interpretaciones de las disposiciones del artículo 9 de la Ley de Orden Público, en particular en lo tocante a las facultades del comisario de la policía nacional para prohibir una reunión cuando tenga motivos para creer que dicha reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. Por lo demás, el Gobierno afirmó que la legislación consagraba y respetaba plenamente el derecho de reunión pacífica.
- 378.** En relación con ambas cuestiones, en el informe del panel de conciliación se indica que las partes acordaron que se remitieran a la Oficina a fin de solicitar una opinión consultiva no vinculante sobre los procedimientos que, en consonancia con los convenios pertinentes de la OIT, deberían preceder a la prohibición de una manifestación que ha sido aprobada tras la celebración de consultas y cuando se ha emitido un certificado de conformidad. Esto se confirmó en el proyecto de plan de ejecución consensuado entre el Gobierno y el TUCOSWA en agosto de 2024.
- 379.** Por último, con respecto a la petición del TUCOSWA de que el Gobierno retire la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano del mismo modo en que la emitió, es decir, mediante un anuncio público, el Gobierno señaló al panel de conciliación que la directiva que prohibía a las autoridades locales o consejos municipales emitir permisos para celebrar manifestaciones no tenía por objeto suspender la legislación relativa al orden público. La directiva se había promulgado en el contexto de los desórdenes, disturbios y saqueos generalizados que tuvieron lugar en todo el país a partir de junio de 2021. Así pues, habría que tener en cuenta que esta directiva ya no está en vigor, dado que en el momento de la conciliación los consejos municipales estaban aceptando solicitudes de las organizaciones interesadas para convocar reuniones con arreglo a las disposiciones de la Ley de Orden Público de 2017. El asunto no se había resuelto al finalizar la conciliación. En su comunicación más reciente, el Gobierno indica que actualmente trabaja en una declaración pública para aclarar la cuestión de la organización de manifestaciones públicas. Reitera que en el país siguen realizándose manifestaciones públicas, que, en muchos casos, consistían en marchas multitudinarias convocadas por los sindicatos del sector público para entregar peticiones en los ministerios o en actos de conmemoración del Primero de Mayo, a los que el Gobierno estaba invitado y asistía. Si bien afirma que las manifestaciones están en efecto permitidas en el país en virtud de la Ley de Orden Público, el Gobierno también recuerda que toda organización a la que se haya denegado de manera injustificada la autorización para reunirse en un espacio público puede recurrir al Tribunal Superior de Magistrados de la localidad donde se pretendía llevar a cabo la manifestación para que se revise la decisión de la autoridad local.



Actos de discriminación antisindical contra dirigentes sindicales

- 380.** Con respecto al caso de la Sra. Maureen Nkambule, una dirigente sindical del SESMAWU, quien presuntamente había sido despedida de una empresa estatal por violación de la confidencialidad/declaraciones en los medios de comunicación y agitación pública, el Gobierno señaló al panel de conciliación que este caso de despido se consideraba un conflicto laboral particular entre un empleador y una trabajadora, el cual había sido remitido acertadamente por la parte agraviada a la estructura de solución de conflictos reconocida legalmente donde

seguía pendiente. El Gobierno estima que convendría dejar que el proceso llegara a su término.

- 381.** Además, el Gobierno recuerda que, en virtud de la Ley de Relaciones Laborales, los empleados que aleguen que la decisión del empleador de terminar su contrato de trabajo se basa en cualquiera de los motivos previstos en el artículo 2 de la Ley relativo al «despido injustificado automático» tienen derecho a una indemnización doble en comparación con la que suele recibir un empleado cuyo despido no se considere «despido injustificado automático». Según el Gobierno, el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley, incluido el derecho a ser elegido para formar parte de las estructuras directivas de un sindicato, figura en la lista de motivos de despidos que son automáticamente injustificados. En el presente caso, la Sra. Nkambule está recurriendo a los procedimientos previstos en la ley para impugnar su presunto despido injustificado, ya que ha incoado un conflicto ante la CMAC. Este mecanismo celebró, sin éxito, la debida conciliación en el marco de dicho conflicto y emitió un certificado de conflicto no resuelto que permitía remitirlo a un foro decisorio, bien fuera un arbitraje ante la CMAC o el Tribunal de Trabajo, según eligieran las partes. El Gobierno declara que no puede interferir en la decisión de un empleador de imponer medidas disciplinarias a un empleado, ya que ello es competencia exclusiva de los foros de resolución de conflictos laborales, esto es, la CMAC o el Tribunal de Trabajo.
- 382.** Aunque el caso no se resolvió al concluir el proceso de conciliación, el panel observó que el problema subyacente que preocupaba al TUCOSWA era el hecho de que, al parecer, la protección de los dirigentes sindicales que garantizaba la legislación quizás no fuera adecuada; así pues, sin emitir juicio alguno sobre hasta qué punto ello era cierto o no, el panel recomendó a las partes que remitieran al Consejo Consultivo del Trabajo el principio general de la protección de los dirigentes sindicales a fin de entablar una discusión abierta sobre la adecuación de las disposiciones legislativas en vigor a este respecto y las mejoras necesarias para garantizar la protección contra el hostigamiento de los dirigentes sindicales. El panel consideraba que, en razón de su carácter tripartito, el Consejo Consultivo del Trabajo era la plataforma más idónea a la que podían recurrir los interlocutores sociales para abordar este asunto.
- 383.** Con respecto al alegato según el cual el Sr. Mcolisi Ngcamphalala, un dirigente de la SNAT de la región de Lubombo, había sido arrestado con un colega por cruzar una calle sin respetar las normas de seguridad vial y vistiendo ropa con el logo del sindicato, y que desde enero de 2019 había estado asistiendo a varias audiencias judiciales sin que el asunto se diera por concluido, el Gobierno señaló que el Sr. Ngcamphalala fue acusado de cruzar una calle sin respetar las normas de seguridad vial y de resistir a la autoridad. En el momento de su arresto, la policía hizo uso de su facultad discrecional de permitirle pagar una multa por admisión de culpabilidad. El Sr. Ngcamphalala, en el ejercicio de su derecho constitucional, se negó a hacerlo. La policía le informó primero de que lo arrestarían por exhibir un comportamiento peligroso para sí mismo y para los demás usuarios de la vía pública y finalmente procedió a ello. Fue acusado de infringir la Ley de Seguridad Vial (Ley núm. 6 de 2007) y de resistir a la autoridad. Al término de la conciliación, no se llegó a un acuerdo sobre el asunto. En su comunicación más reciente, el Gobierno confirma que este caso está pendiente ante el Tribunal de Magistrados de Manzini (caso MZT69/2019). El Sr. Ngcamphalala está representado legalmente en ese proceso penal y se ha declarado culpable de los cargos, por lo que ahora está a la espera del veredicto. El Gobierno considera que el asunto puede lógicamente darse por concluido, ya que el Sr. Ngcamphalala se ha declarado culpable de los cargos y se encuentra a la espera del veredicto.



- 384.** Por último, en relación con el caso del Sr. Nicholas Nkomonde, el panel de conciliación observó que las reuniones de conciliación tuvieron que aplazarse en varias ocasiones porque el empleador no daba su autorización para que se ausentara del trabajo y participara en la conciliación. La organización querellante se negó a celebrar reuniones sin la presencia del Sr. Nkomonde y expresó su preocupación sobre la posibilidad de que no se le otorgaran licencias para cumplir funciones sindicales en el lugar de trabajo. El Gobierno intervino y procuró interceder ante el empleador sin demasiado éxito para que accediera a otorgar licencia al Sr. Nkomonde. En general, la indisponibilidad del Sr. Nkomonde fue un obstáculo que demoró los avances en este asunto. Las reuniones de conciliación tuvieron que aplazarse en varias ocasiones porque no podía garantizarse su asistencia. En una ocasión, el presidente del panel habló con el empleador y logró que el Sr. Nkomonde pudiera asistir a la reunión. Según consta en el informe de conciliación, la organización querellante reconocía los esfuerzos del Gobierno y del presidente, pero consideraba que la negativa sistemática del empleador a otorgar licencia al Sr. Nkomonde era una forma de intimidación.
- 385.** En su más reciente comunicación, el Gobierno reconoce las dificultades derivadas del hecho de que el Sr. Nkomondze trabaja para la Empresa de Servicios Hídricos de Eswatini, la cual tiene desde febrero de 2019 un acuerdo de reconocimiento y procedimiento firmado, válido y en vigor con el Sindicato de Trabajadores de los Servicios Hídricos y Afines de Swazilandia. Si bien es cierto que, en virtud de la cláusula 12 del acuerdo, los miembros elegidos del comité ejecutivo del sindicato, incluidos los delegados del personal, tienen derecho a un máximo de 30 días de licencia para cumplir funciones sindicales, el Sr. Nkomondze no es ni miembro del comité ejecutivo del sindicato de empresa ni delegado del personal. Por lo tanto, no está cubierto por la cláusula 12 del acuerdo de reconocimiento y procedimiento que la Empresa de Servicios Hídricos de Eswatini suscribió con su sindicato reconocido. Dadas las circunstancias, el empleador no podía otorgar licencia al Sr. Nkomondze con arreglo a la cláusula 12 del acuerdo de reconocimiento y procedimiento de empresa, que no extiende los derechos que corresponden a los miembros del comité ejecutivo del sindicato y los delegados del personal de la empresa a la Federación o Confederación. Así pues, una manera eficaz para desbloquear la situación consiste en modificar el acuerdo de reconocimiento y procedimiento, algo que compete exclusivamente a los interlocutores sociales que lo suscribieron y no a una parte externa. El Gobierno recuerda que, aunque la Empresa de Servicios Hídricos de Eswatini es una empresa semipública, no puede interferir en su funcionamiento, dictar instrucciones o imponer su autoridad administrativa a los interlocutores sociales de la empresa a fin de que modifiquen el acuerdo de reconocimiento y procedimiento, que equivale a un convenio colectivo. Todo intento de injerencia o imposición por parte del Gobierno, en ese sentido, consistiría más bien una violación de los Convenios núms. 87 y 98, respectivamente. La intervención del Gobierno en este asunto durante el procedimiento de conciliación voluntaria no vinculaba de ninguna manera su responsabilidad y, en última instancia, permitió llegar a un acuerdo *ad hoc* con el empleador en cuestión para otorgar licencia al Sr. Nkomondze a fin de que asistiera al proceso de conciliación voluntaria.
- 386.** En cuanto a la propuesta de la organización querellante de adoptar un plan de acción con plazos definidos sobre diversas cuestiones relacionadas con las libertades civiles y la libertad sindical, el Gobierno informó al Comité que estaba dispuesto a examinar propuestas para mejorar la utilización de todos los mecanismos previstos para demostrar la aplicación en la legislación y en la práctica de los Convenios núms. 87 y 98. Según consta en el informe de conciliación, las partes acordaron que dicho informe debía someterse al Consejo Consultivo del Trabajo para su examen por parte de todos los interesados, así como para la elaboración de un plan de acción con miras a una aplicación más eficaz de los Convenios núms. 87 y 98.



C. Conclusiones del Comité

- 387.** *El Comité observa que los alegatos formulados en el presente caso, presentado en marzo de 2022, se refieren al acoso, arresto y detención de dirigentes sindicales por parte de la policía, a ataques de las fuerzas de seguridad contra reuniones sindicales que condujeron a actos de tortura y un asesinato, a una prohibición general de las reuniones públicas que afecta en particular el derecho de reunión de las organizaciones sindicales, y a medidas antisindicales contra dirigentes sindicales por parte de empresas estatales e instituciones públicas.*
- 388.** *El Comité observa que, tras la presentación de la queja, en mayo de 2022 el TUCOSWA y el Gobierno acordaron someter el asunto a un proceso de conciliación voluntaria nacional. En septiembre de 2022 y enero de 2023 las partes recibieron asistencia técnica de la Oficina sobre los métodos de trabajo de la conciliación voluntaria y las normas internacionales del trabajo pertinentes con respecto a la queja. El Gobierno publicó el Aviso Legal núm. 33 de 2023 para el nombramiento de los miembros del panel de conciliación —compuesto por un juez superior del Tribunal de Apelación del Trabajo para presidir el panel y dos altos comisarios de la CMAC— y de los equipos de negociación que representarían a las partes en el proceso de conciliación voluntaria nacional. El Gobierno también publicó el Aviso Legal núm. 81 de 2023 relativo al Reglamento de Conciliación que las partes habían negociado y acordado, el cual obraría como marco de referencia para guiar a las partes en diversas cuestiones, por ejemplo la representación, el quorum, el ámbito de aplicación de la conciliación, la práctica de pruebas, la admisión de testigos y la interacción con los medios de comunicación. La conciliación voluntaria nacional, que celebró varias reuniones y audiencias, celebró su última reunión el 26 de julio de 2023. Las partes aprobaron y firmaron el informe final del panel de conciliación el 15 de septiembre de 2023. El Comité observa en primer lugar que en el informe del panel de conciliación figuran algunas cuestiones conexas que no se mencionaban en la queja inicial. En la información complementaria que presentó al Comité, la organización querellante hizo referencia a otras cuestiones que debían abordarse en el procedimiento de conciliación, como los resultados de la comisión de investigación independiente que investigaba las acciones de la policía en las protestas de trabajadores de 2018 y 2019, de las que se había informado a otros órganos de control de la OIT. Estas cuestiones ya fueron examinadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Otras fueron examinadas en el marco del seguimiento del caso núm. 2949. Aunque el Comité examina fundamentalmente las cuestiones que se plantean inicialmente en la queja, en el futuro considerará la posibilidad de incluir el examen del seguimiento dado a sus recomendaciones en el caso núm. 2949, conforme a lo acordado por las partes en la queja. Observa que en la conciliación voluntaria las partes llegaron a un acuerdo en torno a unas cuantas cuestiones y que en varios casos el asunto seguía sin resolverse. En algunos casos las partes acordaron recurrir a la asistencia técnica de la Oficina para obtener asesoramiento y solicitar una opinión consultiva no vinculante.*
- 389.** *El Comité observa asimismo que en el primer semestre de 2024 la OIT prestó apoyo técnico al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de, por una parte, elaborar un plan de ejecución para abordar las cuestiones que se plantean en este caso y en el caso núm. 2949 relativos a Eswatini y, por otra, hacer un seguimiento de los avances. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno y los interlocutores sociales para examinar en primera instancia las cuestiones planteadas en la queja con miras a su posible solución a nivel nacional, y confía en que la hoja de ruta que se ha elaborado con la asistencia de la Oficina y que acordaron las partes en la presente queja en agosto de 2024 facilite la evaluación de los progresos alcanzados.*



Casos de violencia policial contra acciones de protesta y sindicalistas

- 390.** *El Comité observa con profunda preocupación los alegatos relativos al uso de la violencia por las fuerzas de seguridad y el ejército durante la gestión de manifestaciones pacíficas de los sindicatos. Según la organización querellante, los actos de violencia tuvieron lugar: i) el 13 de octubre 2021, cuando trabajadores afiliados al SWATCAWU iniciaron una acción de protesta en la ciudad de Luyengo para reclamar mejores condiciones de trabajo en el sector público y fueron dispersados de forma violenta; en esa ocasión, el Sr. Sabelo Dlamini, un trabajador que participaba en la manifestación, recibió un disparo y murió, y ii) el 20 de octubre de 2021, cuando la SNAT, el SDNU y el NAPSAWU organizaron una reunión para presentar una petición ante el Gobierno sobre una serie de cuestiones que se habían planteado en las negociaciones en torno a las condiciones de empleo. Los sindicatos siguieron todos los procedimientos previstos en la Ley de Orden Público de 2017 y el Consejo Municipal de Mbabane emitió un certificado de conformidad. Sin embargo, el día de la protesta la policía prohibió la entrega sin atenerse a ninguna norma de derecho y atacó a los manifestantes lanzando bombas lacrimógenas a un autobús que transportaba trabajadores que venían de la ciudad de Piggs Peak, muchos de los cuales resultaron heridos al arrojarlos fuera del vehículo por las ventanas. Otros fueron atacados con balas de goma y golpeados con porras. Además, un vehículo con el logo de la SNAT recibió un disparo con munición real en la parte posterior. El 28 de octubre de 2021, la Sra. Winile Mlotsa, primera vicesecretaria general del TUCOSWA y secretaria general del SAPWU fue torturada por miembros del ejército cuando viajaba con un grupo de unos 50 trabajadores que iban a participar en una protesta pacífica organizada por el TUCOSWA en la ciudad de Siteki. Según la organización querellante, el autobús que transportaba a los trabajadores fue interceptado por miembros del ejército y obligado a dirigirse a un lugar apartado del bosque situado a aproximadamente 30 kilómetros de Siteki. Tras ello obligaron a los trabajadores a revolcarse en un suelo fangoso y después los golpearon con sjamboks (látigos de cuero muy pesados) y bastones. En opinión de la organización querellante, los efectivos de la seguridad del Estado que intervienen en una reunión pública suelen estar bajo las órdenes de la policía que, en este caso, estaba al corriente de estos actos de violencia del ejército contra los trabajadores.*
- 391.** *El Comité toma nota de la siguiente información que el Gobierno comunicó al panel de conciliación: i) con respecto a los disparos y la muerte del Sr. Sabelo Dlamini el 13 de octubre de 2021 durante una protesta en la ciudad de Luyengo, que el asunto no podía examinarse en profundidad, dado que los familiares del trabajador fallecido habían incoado un proceso civil contra el Gobierno. Asimismo, que la policía había investigado las circunstancias en torno a la muerte del trabajador y tenía en su poder un informe que iba a utilizarse en los procedimientos judiciales; ii) con respecto al alegato según el cual la policía había lanzado bombas lacrimógenas de forma temeraria e indiscriminada a un autobús que transportaba trabajadores que viajaban desde la ciudad de Piggs Peak para participar en una manifestación en la ciudad de Mbabane, el Gobierno negó que ello hubiera ocurrido y señaló que se había hecho un uso proporcionado de la fuerza para hacer retroceder a una multitud que intentaba proseguir una manifestación que el comisario de la policía nacional había prohibido en virtud de la Ley de Orden Público, y iii) con respecto al alegato según el cual el 28 de octubre de 2021 miembros del ejército habían interceptado y herido a unos trabajadores en camino a una acción de protesta organizada por el TUCOSWA y, en particular, que la Sra. Winile Mlotsa, primera vicesecretaria general de la organización querellante y varios trabajadores habían sido golpeados y sometidos a un trato humillante por miembros del ejército después de que el autobús en que viajaban fuera desviado a un bosque apartado, el Gobierno señaló que no había constancia de que ello hubiera ocurrido, ya que las personas afectadas no habían presentado una denuncia en la estación de policía más cercana a efectos de que se iniciara una investigación.*



392. El Comité debe subrayar que el derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales. Debe asimismo recordar que, en las manifestaciones sindicales, las autoridades solo deberían recurrir a la fuerza 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. Por su parte, las organizaciones de trabajadores deben respetar la legalidad en materia de orden público, absteniéndose de cometer actos de violencia en las manifestaciones. El Comité también desea recordar que 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 solo sea por corto espacio de tiempo, constituye una violación de los principios de la libertad sindical. El Comité también señala a la atención del Gobierno que no será posible un sistema de relaciones laborales estable que funcione de manera armoniosa en un país mientras los sindicalistas sean víctimas de arrestos y detenciones. Ahora bien, los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en actos de protesta que consistan en acciones de carácter delictivo [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 217, 221, 121, 127 y 224]. El Comité espera que el Gobierno vele por el respeto de lo que antecede.
393. El Comité observa, a partir del informe de conciliación, que las partes acordaron remitir el asunto a la CHRPA a fin de investigar las circunstancias que condujeron a la muerte del Sr. Dlamini y determinar si en los hechos ocurridos en octubre de 2021 se habían cometido violaciones de los derechos humanos. El Comité confía en que el Gobierno lo mantenga informado del resultado de las investigaciones y de cualquier medida de seguimiento de que sean objeto, incluidas, cuando proceda, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas a los miembros de la policía a modo de medidas disciplinarias contra el abuso de poder.
394. El Comité también observa, a partir del informe de conciliación y de la comunicación del Gobierno de septiembre de 2024, que las partes acordaron recurrir a la asistencia técnica de la Oficina en relación con las cuestiones normativas y prácticas relativas a la gestión de las acciones colectivas y las reuniones públicas organizadas por los sindicatos. El Comité recuerda que las denuncias de violencia policial durante la gestión de manifestaciones sindicales han sido recurrentes en los últimos años y que el Gobierno se ha beneficiado de la asistencia técnica de la Oficina para la adopción y difusión del Código de Buenas Prácticas para las acciones colectivas y de protesta (Aviso Legal núm. 202 de 2015) y el Código de Buenas Prácticas en materia de manifestaciones (Aviso Legal núm. 201 de 2017) como una estrategia de capacitación de las distintas partes interesadas sobre la gestión adecuada de las acciones colectivas y de protesta con el fin de minimizar enfrentamientos injustificados entre manifestantes, miembros de las fuerzas del orden y consejos municipales. Tomando nota de las recomendaciones del panel de conciliación voluntaria nacional, el Comité espera que el Gobierno adopte medidas sin demora y en consulta con los interlocutores sociales para la difusión de los códigos de buenas prácticas, de modo que los derechos sindicales a participar en protestas y acciones colectivas en defensa de los intereses profesionales estén efectivamente protegidos en la legislación y en la práctica. El Comité confía en que el Gobierno lo mantenga informado del resultado de las investigaciones y de cualquier medida de seguimiento de que sean objeto, incluidas, cuando proceda, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas a los miembros de la policía a modo de medidas disciplinarias contra el abuso de poder.



Prohibición de las reuniones sindicales

395. *El Comité observa con profunda preocupación el alegato según el cual desde 2021 a los sindicatos se les priva constantemente de su derecho de reunión mediante decisiones de la administración y de la policía: i) en julio de 2021, la policía, sin previo aviso al consejo municipal correspondiente y sin atenerse a ninguna norma de derecho, prohibió al TUCOSWA la entrega prevista de una petición en la Oficina del Primer Ministro; ii) en octubre de 2021 el Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano publicó una directiva que prohibía a los consejos municipales locales (autoridades del gobierno local) emitir permisos para celebrar manifestaciones en todas los pueblos y ciudades. La prohibición afectaba a todas las reuniones sindicales. Se notificó al TUCOSWA que las reuniones en todas las jurisdicciones de autoridad urbana estaban prohibidas. Asimismo, el comisario de policía informó al sindicato que la manifestación prevista en todo el país debía aplazarse sine die por motivos de seguridad nacional y de seguridad y orden públicos; iii) en octubre de 2021, el Consejo Municipal de Mbabane emitió un certificado de conformidad para una reunión organizada por la SNAT, el SDNU y el NAPSAWU con el objeto de presentar una petición ante el Gobierno sobre una serie de cuestiones que se habían planteado en las negociaciones en torno a las condiciones de empleo. Sin embargo, el día anterior de la manifestación prevista, el comisario de la policía nacional notificó a los sindicatos que revocaba el certificado en virtud del artículo 9 de la Ley de Orden Público de 2017, dado que existían motivos para creer que la reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública; iv) en febrero de 2022, el TUCOSWA solicitó al Consejo Municipal de Manzini la autorización para organizar una reunión, que no se le concedió en virtud de la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano. El TUCOSWA solicitó entonces la expedición de una orden del Tribunal de Magistrados contra la decisión de rechazar la solicitud del sindicato para organizar una reunión. El Tribunal declaró que la decisión del Consejo Municipal era ilegal, carecía de validez y no tenía efecto jurídico alguno. Sin embargo, pese a la orden del Tribunal de Magistrados, el Consejo Municipal de Manzini sigue denegando al TUCOSWA el permiso de organizar una reunión; v) en medio de una reunión de conciliación voluntaria para resolver la cuestión, el Gobierno emitió un anuncio público que pretendía atenuar la prohibición y autorizaba a los consejos municipales a expedir permisos para concentraciones de máximo diez personas a partir del 18 de julio de 2023. El TUCOSWA considera que ello constituye una violación del Convenio núm. 87 y de la Ley de Orden Público de 2017, que permite reuniones de no más de 50 personas sin necesidad de notificación previa, y vi) en agosto de 2023, la policía lanzó bombas lacrimógenas y disparó balas de goma a una manifestación pacífica de miembros de la SNA que se habían reunido para exigir servicios de salud pública de calidad. La SNA, cuya actuación estaba en conformidad con las disposiciones de la Ley de Orden Público, había notificado al Consejo Municipal de Mbabane su intención de organizar una manifestación en el plazo previsto por la legislación. El Consejo nunca dio curso a la notificación y, al solicitar explicaciones, informó a la SNA que no había logrado comunicarse con la policía para celebrar una reunión consultiva con arreglo a lo dispuesto en la legislación. Según la organización querellante, en tales casos, el artículo 8, 13) de la Ley de Orden Público establece que «si la autoridad local no logra invitar al convocante a una reunión consultiva o cumplir el requisito estipulado en el apartado 12, se considera que el convocante ha cumplido las disposiciones y tiene derecho a organizar una manifestación sin necesidad de un certificado de conformidad». La policía, sin embargo, se presentó en el lugar de la manifestación armada y con numerosos efectivos, exigió la presentación del certificado de conformidad para organizar la manifestación y, además, indicó que el número de manifestantes sobrepasaba los diez que estaba permitido. A continuación, sin provocación alguna, la policía atacó a los trabajadores que se habían unido a la manifestación. Según el TUCOSWA, este incidente muestra que el ejercicio del derecho de reunión pacífica sigue prohibido y que las ordenes administrativas promulgadas por el Gobierno han suspendido la aplicación de las leyes que regulan la celebración de manifestaciones.*



- 396.** *El Comité observa que el Gobierno señaló al panel de conciliación que la solicitud para convocar una marcha de protesta en el espacio público no había sido aceptada porque las reuniones públicas por entonces no estaban permitidas en razón de los protocolos relativos a la COVID-19 que estaban en vigor en ese momento. En relación con el hecho de que la policía hubiera prohibido a la SNAT, el SDNE y el NPSAWU la entrega de una petición al Gobierno, pese a que el Consejo Municipal de Mbabane había otorgado un certificado de conformidad, el Gobierno también señaló que dicho certificado había sido revocado por el comisario de la policía nacional el día anterior de la manifestación prevista en virtud del artículo 9 de la Ley de Orden Público de 2017, dado que existían motivos para creer que la reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. Además, con respecto a la solicitud del TUCOSWA de que el Gobierno retirara la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano del mismo modo en que la había emitido, es decir, mediante un anuncio público, el Gobierno señaló que la directiva que prohibía a las autoridades locales o consejos municipales emitir permisos para celebrar manifestaciones no tenía por objeto suspender la legislación relativa al orden público. Dicha orden se había promulgado en el contexto de los desórdenes, disturbios y saqueos generalizados que tuvieron lugar en todo el país a partir de junio de 2021. Así pues, el Gobierno consideraba que esta orden ya no estaba en vigor, como lo demostraba el hecho de que los consejos municipales estuvieran aceptando solicitudes de las organizaciones interesadas para convocar reuniones con arreglo a las disposiciones de la Ley de Orden Público de 2017. Por último, el Gobierno señaló al panel de conciliación que la solución de este punto residía en la armonización de las diferentes interpretaciones de las disposiciones del artículo 9 de la Ley de Orden Público, en particular en lo tocante a las facultades del comisario de la policía nacional para prohibir una reunión cuando tenga motivos para creer que dicha reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública. Por lo demás, el Gobierno afirmó que la legislación consagraba y respetaba plenamente el derecho de reunión pacífica.*
- 397.** *El Comité observa que el Gobierno, en su comunicación más reciente, indica que actualmente trabaja en una declaración pública para aclarar la cuestión de la organización de manifestaciones públicas. Reitera que las manifestaciones públicas en el país siguen estando permitidas y celebrándose, incluidas las marchas para entregar peticiones en los ministerios y los actos de conmemoración del 1.º de mayo. Por último, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno de que toda organización que considere que se le ha denegado de manera injustificada la autorización para reunirse en un espacio público puede recurrir al Tribunal Superior de Magistrados de la localidad para que se revise la decisión de la autoridad local.*
- 398.** *El Comité observa, a partir del informe de conciliación, que las partes acordaron remitir el asunto a la Oficina a fin de solicitar una opinión consultiva no vinculante. La opinión debería abarcar la cuestión de «qué procedimientos deberían preceder a la prohibición de una manifestación que ha sido aprobada en virtud de la Ley de Orden Público de 2017, tras la celebración de consultas y cuando se ha emitido un certificado de conformidad, teniendo en cuenta los convenios pertinentes de la OIT».*
- 399.** *El Comité señala que los dictámenes informales de la Oficina se facilitan sin perjuicio de las posiciones o conclusiones que los órganos de control de la OIT puedan adoptar sobre las cuestiones planteadas. El Comité, por su parte, entabla un diálogo tripartito constructivo para promover el respeto de la libertad sindical en la legislación y en la práctica mediante conclusiones y recomendaciones en casos específicos, destinadas a orientar a los Gobiernos y a las autoridades nacionales en el debate y la acción en el ámbito de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.*
- 400.** *El Comité recuerda que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales. 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 esta. 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. 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 [véase **Recopilación**, párrafos 208, 218, 225 y 226].*

- 401.** *Considerando los elementos proporcionados por la organización querellante y el Gobierno en relación con este asunto, y la indicación más reciente del Gobierno de que trabaja en una declaración pública para aclarar la cuestión de la organización de manifestaciones públicas, el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que todas las autoridades administrativas y todos los servicios de seguridad pertinentes sean debidamente informados de la derogación de la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano de octubre de 2021, que prohibía a los consejos municipales locales emitir permisos para celebrar manifestaciones. Recordando que la Ley de Orden Público de 2017 permite reuniones de no más de 50 personas sin necesidad de notificación previa, el Comité insta igualmente al Gobierno a que explique el objetivo de la directiva promulgada en julio 2023, que autoriza a los consejos municipales a expedir permisos para concentraciones de máximo 10 personas, y adopte medidas inmediatas para suprimir esta limitación que, como tal, es contraria a la Ley de Orden Público e impide a los sindicatos el pleno ejercicio de su derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas, de conformidad con el principio de libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto.*
- 402.** *Además, el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda consulta con los interlocutores sociales que se lleve a cabo con la asistencia técnica de la Oficina a fin de abordar las peticiones del panel de conciliación, a saber: i) qué procedimientos deberían preceder a la prohibición de una manifestación que ha sido aprobada tras la celebración de consultas y cuando se ha emitido un certificado de conformidad, teniendo en cuenta los convenios pertinentes de la OIT, y ii) la interpretación del artículo 9 de la Ley de Orden Público, en particular en lo tocante a las facultades del comisario de la policía nacional para prohibir una reunión cuando tenga motivos para creer que dicha reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública.*
- 403.** *El Comité toma nota de los alegatos relativos a los actos de persecución de que fue objeto la Sra. Maureen Nkambule —secretaria general del Sindicato del Sector del Suministro de Electricidad, el SESMAWU— por parte de una empresa estatal del sector de la electricidad entre enero de 2019 y diciembre de 2021, que coincidieron con su despido de la empresa por violación de la confidencialidad/declaraciones a los medios de comunicación y presunta agitación. Según la información proporcionada por la organización querellante, la empresa decidió sancionar a la dirigente sindical por incitar a una huelga que la empresa consideraba ilegal por tratarse de un sector que presta un servicio esencial. El Comité toma nota del alegato de que la medida disciplinaria de despido manifiestamente ignoró las pruebas aportadas por la Sra. Nkambule y el SESMAWU, que demostraban que no solo había participado activamente en negociaciones con la dirección para resolver la crisis sino que, por el contrario, había intentado disuadir a los trabajadores de iniciar una huelga. La Sra. Nkambule estaba ausente y no participó en la huelga que los trabajadores iniciaron un mes después, a pesar del comunicado del sindicato que recordaba que la empresa prestaba un servicio esencial. La organización querellante también denuncia el carácter*



discriminatorio del despido de la Sra. Nkambule y la evidente persecución que pone de manifiesto la diferencia en el tratamiento de que fueron objeto los trabajadores que habían incitado a la huelga, quienes solamente fueron amonestados y siguieron trabajando en la empresa.

- 404.** *El Comité observa que el Gobierno señaló que el despido de la Sra. Nkambule era un conflicto laboral particular entre un empleador y una trabajadora, el cual había sido remitido acertadamente por la parte agraviada a la estructura de solución de conflictos reconocida legalmente (la CMAC y el Tribunal de Trabajo) donde seguía pendiente. El Gobierno estima que convendría dejar que el proceso llegara a su término.*
- 405.** *El Comité, que no pretende examinar el fondo del conflicto laboral pendiente ante el tribunal, recuerda que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales. 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. Además, el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, estas organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje. El Comité también recuerda de forma sistemática que el Gobierno es responsable de la prevención de todo acto de discriminación antisindical y debe velar por que todas las quejas contra prácticas discriminatorias de esa índole sean examinadas con arreglo a un procedimiento que además de expeditivo no solo debería ser imparcial sino también parecerlo a las partes interesadas. Los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas [véase **Recopilación**, párrafos 1117, 236, 1138 y 1139].*
- 406.** *Por consiguiente, en vista del tiempo transcurrido desde el despido de la Sra. Nkambule (en diciembre de 2021), el Comité debe expresar su profunda preocupación por la duración excesiva del examen ante los tribunales de este caso de supuesto despido antisindical. Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité espera que los tribunales se pronuncien sin más demora sobre este caso. El Comité también espera que, de confirmarse que el despido de la Sra. Nkambule se debió a motivos antisindicales, el Gobierno vele por que la sindicalista sea reintegrada en su puesto de trabajo con el pago de todos los salarios pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, deberá otorgársele una indemnización adecuada para reparar todos los daños sufridos y prevenir la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el fallo de tribunal y sobre toda medida para su cumplimiento, y que facilite información sobre la situación actual de la Sra. Nkambule, en particular si todavía desempeña un cargo sindical.*
- 407.** *El Comité toma nota del caso del Sr. Mcolisi Ngcamphalala, un dirigente de la SNAT, que presuntamente fue arrestado en enero de 2019 por cruzar una calle con un colega sin respetar las normas de seguridad vial cuando vestía ropa con el logo del sindicato. En el momento de su arresto ambos se dirigían a una actividad organizada por el TUCOSWA. En opinión de la organización querellante, el arresto del Sr. Ngcamphalala fue un acto de hostigamiento e intimidación, como*



pone de manifiesto el excesivo tiempo que ha requerido conocer y concluir el asunto del cruce imprudente de la calle. Las investigaciones realizadas por el TUCOSWA indican que el asunto se conoció en Manzini y posteriormente se transfirió a Matsapha, medida a la que se opuso el abogado del acusado. La última audiencia se celebró en 2019. Tras la comparecencia de la policía en relación con este caso durante la conciliación, en julio de 2023 se emitió una citación judicial para que el Sr. Ngcamphalala se personara en el juzgado por los cargos relacionados con la presunta infracción de las normas viales en 2019. Según la organización querellante, el caso no se ha dado por concluido y el Gobierno sigue negándose a retirar los cargos a pesar de que a todas luces han sido inventados. La organización querellante expresa su preocupación por el hecho de que es probable que el Sr. Ngcamphalala finalmente sea declarado culpable de unos cargos falsos y despedido de su empleo como profesor por una infracción de las normas viales de la que fue acusado cinco años atrás. El Comité observa, a partir de la información facilitada por el Gobierno sobre este caso, que el Sr. Ngcamphalala había sido acusado de cruzar una calle sin respetar las normas de seguridad vial y resistir a la autoridad. El Gobierno confirma que el caso está pendiente ante el Tribunal de Magistrados de Manzini (caso MZT69/2019), y que el Sr. Ngcamphalala está representado legalmente en este proceso penal, ya se ha declarado culpable de los cargos y, por tanto, está a la espera del veredicto.

- 408.** En vista del tiempo transcurrido desde el arresto del Sr. Ngcamphalala (en enero de 2019), el Comité debe expresar su profunda preocupación por la duración excesiva del examen de este caso ante los tribunales. Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité espera que los tribunales se pronuncien sin más demora sobre este caso y que se tengan debidamente en cuenta los alegatos relativos a la motivación antisindical de los cargos. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el fallo de tribunal y todo examen de las alegaciones sobre la motivación antisindical de los cargos, así como sobre toda medida de seguimiento a este respecto. El Comité pide al Gobierno que facilite información sobre la situación actual del Sr. Ngcamphalala, en particular si todavía desempeña un cargo sindical.
- 409.** El Comité también toma nota de los alegatos relativos a otra situación grave de privación del derecho a representar a un sindicato. Se trata del Sr. Nkomondze, vicepresidente segundo del TUCOSWA, que trabaja en una empresa estatal del sector de los recursos hídricos. Según la organización querellante, desde su elección, la empresa presuntamente se ha negado de forma sistemática a permitir la asistencia del dirigente a cualquier actividad que organice el TUCOSWA. A pesar de las intervenciones del comisario de trabajo (la última en febrero de 2024), el empleador insiste en que nunca va a permitir su asistencia a ninguna actividad relacionada con el TUCOSWA. Según la organización querellante, la posición de la empresa estatal ha generado un debate en las estructuras del sindicato sobre la pertinencia de seguir participando en las juntas tripartitas en las que está representado, ya que cabe la posibilidad de que otros empleadores sigan el ejemplo de esta empresa. En opinión de la organización querellante, el propósito principal de esta acción es intimidar y hostigar al Sr. Nkomondze y a todos sus colegas que en futuras elecciones se presenten para desempeñar cargos en el sindicato. El Comité observa que, pese a la publicación de un aviso legal del Ministerio de Trabajo que legalizaba las actividades del equipo de conciliación del que formaba parte el Sr. Nkomondze, el panel de conciliación señaló que las reuniones de conciliación tuvieron que aplazarse en varias ocasiones porque el empleador no daba su autorización para que se ausentara del trabajo y la organización querellante se negaba a celebrar reuniones sin la presencia del Sr. Nkomondze, y expresó su preocupación sobre la posibilidad de que no le fueran otorgadas licencias para cumplir funciones sindicales en el lugar de trabajo. El Comité observa que el Gobierno reconoce las dificultades derivadas del hecho de que el Sr. Nkomondze es miembro del comité ejecutivo del TUCOSWA, no del sindicato de empresa, y no es delegado del personal. Si bien el empleador ha suscrito un acuerdo de reconocimiento y procedimiento con el sindicato de empresa, en virtud del cual los miembros elegidos del comité ejecutivo del sindicato, incluidos los delegados del personal, tienen derecho a un máximo de 30 días de licencia para cumplir funciones sindicales, el Sr. Nkomondze no está



cubierto por dicho acuerdo, que no extiende los derechos que corresponden a los miembros del comité ejecutivo del sindicato y los delegados del personal de la empresa a la Federación o Confederación. Dadas las circunstancias, la empresa no podía otorgar licencia al Sr. Nkomondze. Según el Gobierno, la solución para desbloquear la situación consiste en modificar el acuerdo de reconocimiento y procedimiento, algo que compete exclusivamente a los interlocutores sociales que lo suscribieron, y todo intento de injerencia o imposición por parte del Gobierno en ese sentido consistiría más bien en una violación de los Convenios núms. 87 y 98. En el presente caso, el Comité aprecia que el Gobierno y el presidente del panel de conciliación hayan intervenido y procurado interceder ante el empleador para que accediera a otorgar licencia al Sr. Nkomonde, y que hayan llegado a un acuerdo ad hoc sobre su participación en el proceso de conciliación voluntaria.

- 410.** *Asimismo, el Comité toma debida nota de la recomendación formulada por el panel de conciliación al examinar estos casos de presunta discriminación antisindical, en el sentido que, al parecer, el problema subyacente es el hecho de que la protección de los dirigentes sindicales que garantiza la legislación quizás no sea adecuada, las partes podrían remitir al Consejo Consultivo del Trabajo el principio general de la protección de los dirigentes sindicales a fin de entablar una discusión abierta sobre la adecuación de las disposiciones legislativas en vigor a este respecto y las mejoras necesarias para garantizar la protección contra el hostigamiento de los dirigentes sindicales. Habida cuenta de su carácter tripartito, el Consejo Consultivo del Trabajo sería la plataforma más idónea a la que podrían recurrir los interlocutores sociales para abordar esta cuestión. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda medida que adopte para dar curso a esta recomendación del panel de conciliación y que entable un diálogo con los interlocutores sociales a este respecto, y que proporcione un informe del examen de este asunto por el Consejo Consultivo del Trabajo una vez concluido.*
- 411.** *Dada la magnitud de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité acoge con satisfacción la asistencia técnica que la Oficina proporcionó al Gobierno y a los interlocutores sociales a fin de elaborar una hoja de ruta con plazos definidos para abordar cada una de ellas. El Comité considera alentador el compromiso de las partes que permitió finalizar el procedimiento de conciliación voluntaria. Sin embargo, recordando que las cuestiones planteadas en la queja se refieren a obstáculos al ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, incluido el asesinato de un trabajador durante una acción de protesta, y que algunas de las cuestiones se están examinando en varios órganos de control de la Organización, el Comité solo puede instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para dar curso rápidamente a sus recomendaciones y comunique información sobre avances concretos lo antes posible.*
- 412.** *El Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.*

Recomendaciones del Comité

- 413.** **En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:**
- a)** **el Comité acoge con satisfacción los esfuerzos realizados por el Gobierno y los interlocutores sociales para examinar en primera instancia las cuestiones planteadas en la queja con miras a su posible solución a nivel nacional. A este respecto, aprecia en su justo valor la finalización del procedimiento de conciliación voluntaria, habida cuenta de que es la primera vez que ello ocurre en el contexto de las quejas presentadas ante el Comité. Además, el Comité espera que las cuestiones pendientes sean resueltas a través de instituciones y foros nacionales como parte de la implementación de un plan de ejecución con la asistencia técnica de la Oficina.**



El Comité confía en que dicho plan de implementación facilite a las partes la evaluación de los progresos alcanzados;

- b)** el Comité espera que el Gobierno lo mantenga informado del resultado de las investigaciones sobre los actos de violencia contra sindicalistas —asunto que las partes en la conciliación voluntaria acordaron remitir a la Comisión de Derechos Humanos e Integridad de la Administración Pública—, incluidos los resultados de las investigaciones sobre las circunstancias que condujeron a la muerte del Sr. Sabelo Dlamini durante una acción de protesta; asimismo, espera que facilite información sobre el seguimiento que se dé a las investigaciones y, cuando proceda, sobre las infracciones detectadas y las sanciones impuestas a los miembros de la policía a modo de medidas disciplinarias contra el abuso de poder;
- c)** el Comité espera que el Gobierno adopte medidas sin demora, y en consulta con los interlocutores sociales para la difusión de códigos de buenas prácticas, a fin de que los derechos sindicales a participar en protestas y acciones colectivas en defensa de los intereses profesionales estén efectivamente protegidos en la legislación y en la práctica. El Comité espera que el Gobierno lo mantenga informado a este respecto y, cuando proceda, facilite información sobre las infracciones detectadas y las sanciones impuestas a los miembros de la policía a modo de medidas disciplinarias contra el abuso de poder;
- d)** el Comité insta al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que todas las autoridades administrativas y todos los servicios de seguridad pertinentes sean debidamente informados de la derogación de la directiva del Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano de octubre de 2021, que prohibía a los consejos municipales locales emitir permisos para celebrar manifestaciones. Recordando que la Ley de Orden Público de 2017 permite reuniones de no más de 50 personas sin necesidad de notificación previa, el Comité insta igualmente al Gobierno a que explique el objetivo de la directiva promulgada en julio 2023, que autoriza a los consejos municipales a expedir permisos para concentraciones de máximo 10 personas, y adopte medidas inmediatas para suprimir esta limitación que, como tal, es contraria a la Ley de Orden Público e impide a los sindicatos el pleno ejercicio de su derecho a organizar reuniones y manifestaciones públicas, de conformidad con el principio de libertad sindical. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado a este respecto;
- e)** el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado de toda consulta con los interlocutores sociales que se lleve a cabo con la asistencia técnica de la Oficina a fin de abordar las peticiones del panel de conciliación, a saber: i) la cuestión relativa a qué procedimientos deberían preceder a la prohibición de una manifestación que ha sido aprobada y cuando se ha emitido un certificado de conformidad, teniendo en cuenta los convenios pertinentes de la OIT, y ii) la interpretación del artículo 9 de la Ley de Orden Público, en particular en lo tocante a las facultades del comisario de la policía nacional para prohibir una reunión cuando tenga motivos para creer que dicha reunión podría poner en peligro el mantenimiento del orden público y la seguridad pública;
- f)** en vista del tiempo transcurrido desde el despido de la Sra. Nkambule (en diciembre de 2021), el Comité debe expresar su profunda preocupación por la duración excesiva del examen ante los tribunales de este caso de supuesto despido antisindical. Recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la



denegación de esta última, el Comité espera que los tribunales se pronuncien sin más demora sobre este caso. El Comité también espera que, de confirmarse que el despido de la Sra. Nkambule se debió a motivos antisindicales, el Gobierno vele por que la sindicalista sea reintegrada en su puesto de trabajo con el pago de todos los salarios pendientes. Si el reintegro no fuera posible por razones objetivas e imperiosas, deberá otorgársele una indemnización adecuada para reparar todos los daños sufridos y prevenir la repetición de tales actos en el futuro. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el fallo de tribunal y sobre toda medida para su cumplimiento, y que facilite información sobre la situación actual de la Sra. Nkambule, en particular si todavía desempeña un cargo sindical;

- g)* en vista del tiempo transcurrido desde que se presentaron cargos contra el Sr. Ngcamphalala, y recordando que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última, el Comité espera que los tribunales se pronuncien sin más demora sobre este caso. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el fallo de tribunal y todo examen de las alegaciones sobre la motivación antisindical de los cargos, así como sobre toda medida de seguimiento a este respecto. El Comité también pide al Gobierno que facilite información sobre la situación actual del Sr. Ngcamphalala, en particular si todavía desempeña un cargo sindical;
- h)* el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre toda medida que adopte para dar curso a la recomendación formulada por el panel de conciliación, en el sentido de que las partes podrían remitir al Consejo Consultivo del Trabajo el principio general de la protección de los dirigentes sindicales a fin de entablar una discusión abierta sobre la adecuación de las disposiciones legislativas en vigor a este respecto y las mejoras necesarias para garantizar la protección contra el hostigamiento de los dirigentes sindicales. El Comité pide al Gobierno que proporcione un informe del examen de este asunto por el Consejo Consultivo del Trabajo una vez concluido;
- i)* dada la magnitud de las cuestiones planteadas en este caso, el Comité acoge con satisfacción la asistencia técnica prestada por la Oficina al Gobierno y a los interlocutores sociales en la elaboración de una hoja de ruta con plazos concretos para abordar las cuestiones. El Comité se siente alentado por el compromiso de las partes que han completado el procedimiento de conciliación voluntaria. Sin embargo, recordando que las cuestiones planteadas en esta queja se refieren a impedimentos para el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical, incluido el asesinato de un trabajador durante una acción de protesta, y que algunas de las cuestiones están siendo examinadas en diversos órganos de supervisión de la Organización, el Comité no puede sino instar al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para atender con prontitud sus recomendaciones y a que informe lo antes posible de progresos tangibles, y
- j)* el Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.



Caso núm. 3062

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de Guatemala presentada por

- la Confederación Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC), y
- el Sindicato de Trabajadores del Comité Olímpico Guatemalteco (SITRACOGUA)

Alegatos: las organizaciones querellantes denuncian despidos masivos en represalia a la conformación del Sindicato de Trabajadores del Comité Olímpico Guatemalteco, así como hechos de intimidación en contra de los trabajadores de dicha institución deportiva para que se desafilien del sindicato

414. En su anterior examen del caso, el Comité presentó un informe provisional al Consejo de Administración [véase 383.º informe, párrafos 354 a 371, aprobado por el Consejo de Administración en su 331.ª reunión (octubre-noviembre de 2017)]¹³.
415. El Gobierno envió nuevas observaciones por medio de comunicaciones de fechas 5 de marzo y 20 de abril de 2018, 31 de enero de 2019, 30 de diciembre de 2020, 8 de enero y 16 de agosto de 2024.
416. Guatemala ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

A. Examen anterior del caso

417. En su reunión de noviembre de 2017, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 383.º informe, párrafo 371]:
 - a) el Comité expresa nuevamente su firme esperanza de que la impugnación judicial de los despidos de los miembros fundadores del SITRACOGUA sea resuelta a la brevedad. Tomando en cuenta tanto la existencia de un pronunciamiento de la inspección del trabajo como la excesiva demora en la resolución de las mencionadas solicitudes de reintegro, el Comité pide al Gobierno que examine la manera con la cual se podría dar efecto al pronunciamiento de la inspección del trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de todo avance a este respecto;
 - b) el Comité insta nuevamente al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable una revisión de fondo de las normas procesales laborales pertinentes de manera que el sistema judicial brinde una protección adecuada y efectiva ante casos de discriminación antisindical. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

¹³ [Enlace al examen anterior.](#)



- c) el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado de los resultados del recurso de apelación interpuesto por el Ministerio Público en relación con la denuncia penal presentada por el SITRACOGUA en contra de los directivos de la institución deportiva;
- d) el Comité pide al Gobierno que brinde las medidas de seguridad que puedan resultar necesarias en caso de que las Sras. García y de León las soliciten, y
- e) el Comité confía nuevamente en que la intervención de las distintas instituciones públicas garantizará el libre ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el seno de la institución deportiva.

B. Respuesta del Gobierno

- 418.** En sus comunicaciones de fechas 5 de marzo y 20 de abril de 2018, 31 de enero de 2019, 30 de diciembre de 2020, 8 de enero y 16 de agosto de 2024. el Gobierno proporciona elementos de respuesta a varias recomendaciones del Comité.
- 419.** En cuanto a la recomendación *b)* (revisión de fondo de las normas procesales laborales de manera que el sistema judicial brinde una protección adecuada y efectiva ante casos de discriminación antisindical), el Gobierno informa en su comunicación de 30 de diciembre de 2020 que la iniciativa de Ley núm. 5809 presentada por la Corte Suprema de Justicia, que dispone aprobar el Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social se recibió en el Congreso el 17 de julio de 2020, encontrándose pendiente de ser presentada al Pleno del Congreso de la República. El Gobierno señala al respecto que la iniciativa de Ley núm. 5809 en su exposición de motivos refiere que entre los principales aspectos por mejorar que fueron considerados se encuentran la duración excesiva del proceso, la necesidad de aumentar el número de jueces y auxiliares, incluso previendo la separación de materias, Trabajo y Seguridad Social, la necesidad de suministrar los medios materiales suficientes y adecuados para una eficaz administración de justicia, la aplicación efectiva de los principios de la oralidad. En su comunicación de 16 de agosto de 2024, el Gobierno señala que esta iniciativa de ley había sido enviada a las comisiones de reformas al Sector Justicia y de Trabajo, ambas del Congreso de la República, para su estudio y dictamen correspondiente. La Comisión de Reforma del Sector Justicia emitió, en diciembre de 2021, un dictamen desfavorable por razones relativas al control de constitucionalidad, al impacto social de la ley y a la protección del Estado, mientras que la Comisión de Trabajo aún no se ha pronunciado. El Gobierno puntualiza que, en caso de que la Comisión de Trabajo emita un segundo dictamen desfavorable, el Pleno del Congreso podrá decidir su archivo; en caso de dictamen favorable, determinará cuál de los dos dictámenes tendrá en cuenta para continuar el proceso legislativo en las condiciones previstas por la ley.
- 420.** En su comunicación de 11 de enero de 2024, el Gobierno indica que, para aumentar el porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas, el Organismo Judicial creó el 10 de febrero de 2023 un Juzgado Pluripersonal de Paz Penal para conocer el delito de desobediencia en materia de resoluciones de trabajo y previsión social y con ello acelerar las órdenes de reinstalación emitidas por los juzgados competentes. El Gobierno informa en su última comunicación que, desde su creación hasta marzo de 2024, dicho Juzgado ha recibido 166 casos de desobediencia relativos al sector público, 42 al sector municipal, y 124 relativos al sector privado, y que ha resuelto 101 casos. El Gobierno asimismo hace referencia a la asistencia técnica brindada por la OIT en abril de 2024 a través de un diagnóstico presentado a los mandantes tripartitos sobre los mecanismos de cumplimiento de las órdenes de reinstalación.
- 421.** Acerca de la recomendación *c)* (resultados del recurso de apelación interpuesto por el Ministerio Público en relación con la denuncia penal presentada por el SITRACOGUA en contra



de los directivos de la institución deportiva), el Gobierno indica lo siguiente: i) el Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal del Municipio de Guatemala, en audiencia de fecha 14 de abril de 2018, desestimó la acusación promovida por la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas en contra de funcionarios de la institución deportiva; ii) con fecha 12 de mayo de 2016, la Unidad Fiscal presentó una Acción Constitucional de Amparo, argumentando que la autoridad impugnada, al desestimar la causa penal, se había extralimitado en sus funciones, obstaculizando la averiguación de un hecho señalado como delito; iii) mediante sentencia de fecha 17 de junio de 2016, el Juzgado Tercero de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente de Guatemala constituido en Tribunal Constitucional de Amparo, resolvió no otorgar el amparo por no haberse agotado la vía ordinaria recursiva; iv) la Unidad Fiscal presentó apelación en contra de la sentencia de 17 de junio de 2016, y la Corte de Constitucionalidad por resolución de fecha 2 de marzo de 2017 otorgó el amparo solicitado y ordenó al Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal del Municipio de Guatemala que emitiera una nueva resolución de forma clara y precisa de los motivos de hecho y de derecho en que basó su decisión; v) mediante resolución de 27 de junio de 2017, el Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal consideró que los medios probatorios no eran suficientes para encuadrar la conducta de los imputados en los delitos señalados de discriminación y coacción, que solo traería un desgaste en la administración de la justicia, y que el asunto solo podía tratarse en el marco de un proceso de naturaleza laboral, y vi) considerando que la resolución de 27 de junio de 2017 emitida por el Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal no se ajustaba a lo ordenado por la Corte de Constitucionalidad, la Unidad Fiscal presentó un recurso en queja ante la Corte de Constitucionalidad, la cual mediante resolución de 21 de agosto de 2017 resolvió rechazar por notoriamente improcedente el recurso en queja promovido por el Ministerio Público. En consecuencia, el Gobierno señala que la desestimación de los delitos queda firme y que el proceso se encuentra pues a cargo de la Gestión Integral de Casos Activos de la Fiscalía de Delitos, en donde se están analizando las actuaciones a efecto de darle la salida procesal oportuna, en materia de derecho de trabajo.

- 422.** En cuanto a la recomendación *d)* (medidas de seguridad relativas a las Sras. Marina García y Suleima de León), el Gobierno informa que: i) el Ministerio Público a través de la Unidad Fiscal de Delitos contra Sindicalistas refiere que el 10 de febrero de 2014, como parte de las funciones de investigación se recibieron en la Unidad Fiscal las declaraciones testimoniales de las Sras. García y de León, quienes indicaron que el motivo de su denuncia era porque las habían despedido y no por haber recibido algún tipo de amenazas; a pesar de ello, les fueron entregados los requerimientos para brindar apoyo pronto e inmediato de seguridad perimetral, dirigidos a la Policía Nacional Civil, por los argumentos vertidos en la denuncia planteada; ii) se verificó en el Sistema Informático del Ministerio Público (SICOMP) si, a partir del año 2014, alguna de las dos personas mencionadas hubiera presentado denuncia por delitos cometidos en su contra en relación con su condición y/o actividad sindical, sin que constara denuncia alguna; iii) de igual forma, se consultó al Departamento de Análisis de Riesgo de la División de Protección de Personas y Seguridad de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Gobernación, sobre la posible activación de una medida de seguridad a favor de las Sras. García y de León, pero no se encontró ningún análisis de riesgo a favor de estas personas, y iv) en el mes de octubre de 2016, entró en vigencia el Protocolo de implementación de medidas de seguridad inmediatas y preventivas en favor de trabajadoras y trabajadores sindicalizados, dirigentes, directivos, militantes, lideresas y líderes sindicales, personas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, así como los espacios físicos donde realizan sus actividades.
- 423.** El Gobierno asimismo brindó información no solicitada, indicando, en relación con el recurso interpuesto por los Sres. Joel Zeceña García y Luis Arturo Chinchilla Gómez contra la institución



deportiva, que la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, con fecha 31 de agosto de 2018, revocó la sentencia de fecha 26 de julio de 2016 dictada por el Juzgado de primer grado a favor los dos dirigentes sindicales, considerando en este caso que no se había probado la discriminación antisindical y que, por no haberse solicitado los permisos sindicales con antelación, el empleador estaba legalmente facultado para seguir los procedimientos disciplinarios correspondientes (días de suspensión).

C. Conclusiones del Comité

424. El Comité recuerda que el presente caso se refiere a la denuncia de despidos masivos en el seno de una institución deportiva en represalia a la conformación del Sindicato de Trabajadores del Comité Olímpico Guatemalteco (SITRACOGUA), así como a hechos de intimidación en contra de los trabajadores de la mencionada institución para que se desafilien del sindicato.
425. En cuanto a la recomendación a) (impugnación judicial de los despidos de los miembros fundadores del SITRACOGUA y excesiva demora en la resolución de las solicitudes de reintegro emitidas por la inspección del trabajo), el Comité lamenta constatar que el Gobierno no ha facilitado información en cuanto a los resultados de la impugnación judicial de los despidos en cuestión de los miembros fundadores del SITRACOGUA, limitándose a informar sobre los recursos en contra de la institución deportiva incoados por dos de sus miembros (los Sres. Joel Zeceña García y Luis Arturo Chinchilla Gómez) en materia de sanciones disciplinarias (días de suspensión). El Comité recuerda que en su examen anterior del presente caso había notado que 20 trabajadores afiliados al SITRACOGUA habían sido despedidos el 31 de enero de 2014, que la inspección del trabajo había pedido su reinstalación, y que 16 de dichos trabajadores habían entablado acciones judiciales para su reinstalación. Lamentando la falta de información al respecto, el Comité se ve por lo tanto obligado a recordar que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 170]. El Comité recuerda también que 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 [véase **Recopilación** párrafo 1145]. En dichas circunstancias, ante la falta de información sobre la situación de los 16 trabajadores despedidos afiliados al SITRACOGUA, y subrayando que los hechos se remontan a hace más de diez años, el Comité urge firmemente al Gobierno a que lo mantenga informado de todo avance acerca de los resultados de las acciones judiciales de reinstalación entabladas por los referidos trabajadores. Asimismo, el Comité solicita información adicional al querellante a fin de tener mayor claridad sobre las condiciones que prevalecen.
426. Con respecto a la recomendación b) (revisión de fondo de las normas procesales laborales de manera que el sistema judicial brinde una protección adecuada y efectiva ante casos de discriminación antisindical), el Comité toma nota de que el Gobierno informa sobre el examen por el Congreso de la República del proyecto de Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social (proyecto de Ley núm. 5809) presentado el 17 de julio de 2020 por la Corte Suprema de Justicia. El Comité toma especial nota de que el Gobierno informa que la Comisión de Reformas al Sector Justicia del Congreso emitió en diciembre de 2021 un dictamen desfavorable al proyecto por razones relativas al control de constitucionalidad, al impacto social de la ley y a la protección del Estado, mientras que la Comisión de Trabajo aún no se ha pronunciado.
427. El Comité también toma nota de que el Gobierno indica que: i) para aumentar el porcentaje de sentencias de reintegro de trabajadores objeto de despidos antisindicales efectivamente cumplidas,



el Organismo Judicial creó el 10 de febrero de 2023 un Juzgado Pluripersonal de Paz Penal para conocer el delito de desobediencia en materia de resoluciones de trabajo y previsión social y con ello acelerar las órdenes de reinstalación emitidas por juzgados competentes, y ii) en el marco del apoyo a la implementación de la hoja de ruta sobre libertad sindical, la OIT presentó en abril de 2024 un diagnóstico a los mandantes tripartitos sobre los mecanismos de cumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación en caso de despidos de sindicalistas en Guatemala.

- 428.** El Comité toma debida nota de dicha información y saluda especialmente la creación del Juzgado Pluripersonal dedicado a los delitos de desobediencia en materia laboral. El Comité observa también que, en el marco de la asistencia técnica recién brindada al Estado de Guatemala sobre el cumplimiento de las órdenes judiciales de reinstalación (abril de 2024), se reiteró la necesidad de una reforma legislativa sobre la protección judicial contra la discriminación antisindical. A la luz de lo anterior, el Comité confía en que, en consulta con los interlocutores sociales, se adopten las reglas procesales necesarias para garantizar que todos los casos de alegada discriminación antisindical sean examinados por los tribunales con celeridad y que las decisiones judiciales correspondientes sean ejecutadas sin demora. El Comité remite este aspecto legislativo del caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
- 429.** En cuanto a la recomendación c) (resultados del recurso de apelación interpuesto por el Ministerio Público en relación con la denuncia penal presentada por el SITRACOGUA en contra de los directivos de la institución deportiva), el Comité nota que el Gobierno indica lo siguiente: i) el Ministerio Público presentó acusación por la posible comisión de delitos de discriminación y coacción, en contra de los directivos de la institución, sin embargo, el Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal resolvió desestimar la acusación; ii) por lo tanto el Ministerio Público interpuso una Acción Constitucional de Amparo, esta fue declarada sin lugar, con lo cual interpuso un recurso de apelación ante la Corte de Constitucionalidad; iii) el recurso de apelación interpuesto por el Ministerio público fue resuelto a su favor, en consecuencia de lo cual la Corte de Constitucionalidad ordenó al Juzgado Primero Pluripersonal de Paz Penal que emitiera una nueva resolución de forma clara y precisa de los motivos de hecho y de derecho en que basó su decisión; iv) al respecto, el Juzgado en cuestión emitió una nueva resolución considerando que los medios de prueba no eran suficientes para encuadrar la conducta de los imputados en los delitos señalados de discriminación y coacción y que el asunto solo podía tratarse en el marco de un proceso de naturaleza laboral, y v) el Ministerio Público, al no estar conforme con lo resuelto interpuso un recurso en queja ante la Corte de Constitucionalidad, pero este fue declarado sin lugar por ser notoriamente improcedente. El Comité observa que el Gobierno indica en consecuencia que la desestimación de los delitos queda firme y que el asunto se encuentra a cargo de la Gestión Integral de Casos Activos de la Fiscalía de Delitos, en donde se están analizando las actuaciones a efecto de darle la salida procesal oportuna, en materia de derecho del trabajo. Al tiempo que toma debida nota de las decisiones penales firmes de desestimación señaladas por el Gobierno, el Comité lamenta observar que más de once años después de la presentación de la denuncia inicial, se sigue a la espera de que el Ministerio Público determine la salida procesal laboral oportuna para el tratamiento de los hechos objeto de la referida denuncia. El Comité subraya la necesidad de que este caso sea resuelto a la brevedad de conformidad con la libertad sindical y pide al Gobierno que proporcione información actualizada al respecto.
- 430.** En relación con la recomendación d) (medidas de seguridad relativas a las Sras. Marina García y Suleima de León), el Comité toma nota de que el Gobierno indica que: i) el Ministerio Público a través de la Unidad Fiscal de Delitos contra Sindicalistas, refiere que el 10 de febrero de 2014, como parte de las funciones de investigación se recibieron en la Unidad Fiscal las declaraciones testimoniales de las Sras. García y de León, quienes indicaron que el motivo de su denuncia era porque las habían despedido y no por haber recibido algún tipo de amenazas; a pesar de ello, les fueron entregados los requerimientos para brindar apoyo pronto e inmediato de seguridad perimetral, dirigidos a la



Policía Nacional Civil, por los argumentos vertidos en la denuncia planteada; ii) se verificó en el SICOMP si, a partir del año 2014, alguna de las dos personas mencionadas hubiera presentado denuncia por delitos cometidos en su contra debido a su condición y/o actividad sindical, sin que constara denuncia alguna; iii) de igual forma, se consultó al Departamento de Análisis de Riesgo de la División de Protección de Personas y Seguridad Pública de la Policía Nacional Civil del Ministerio de Gobernación, sobre la posible activación de una medida de seguridad a favor de las Sras. García y de León, resultando que en la base de datos no se había encontrado ningún análisis de riesgo a favor de estas personas, y iv) posteriormente, en el mes de octubre de 2016, entró en vigencia el Protocolo de implementación de medidas de seguridad inmediatas y preventivas en favor de trabajadoras y trabajadores sindicalizados, dirigentes, directivos, militantes, lideresas y líderes sindicales, personas relacionadas con la defensa de los derechos laborales, así como los espacios físicos donde realizan sus actividades. El Comité toma debida nota de esta información.

- 431.** *El Comité observa finalmente con preocupación que, desde el último examen del caso, el Gobierno no ha facilitado información sobre la recomendación e) relativa al libre ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva en el seno de la institución deportiva. A la luz de las múltiples demoras procesales consecutivas al despido de los miembros del SITRACOGUA, el Comité pide al Gobierno que tome las acciones necesarias para garantizar que los trabajadores de la referida entidad puedan ejercer sus derechos sindicales y que proporcione información actualizada al respecto.*

Recomendaciones del Comité

- 432.** **En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:**
- a)** **ante la falta de información sobre la situación de los 16 trabajadores despedidos afiliados al SITRACOGUA, y subrayando que los hechos se remontan a hace más de diez años, el Comité urge firmemente al Gobierno a que lo mantenga informado de todo avance acerca de los resultados de las acciones judiciales de reinstalación entabladas por los referidos trabajadores. Asimismo, el Comité solicita información adicional al querellante a fin de tener mayor claridad sobre las condiciones que prevalecen;**
 - b)** **el Comité confía en que, en consulta con los interlocutores sociales, se adopten las reglas procesales necesarias para garantizar que los casos de discriminación antisindical sean examinados por los tribunales con celeridad y que las decisiones judiciales correspondientes se ejecuten sin demora;**
 - c)** **tomando debida nota de la desestimación por lo penal de la denuncia presentada en 2013 por el SITRACOGUA, el Comité subraya la necesidad de que los aspectos laborales de la misma sean resueltos a la brevedad de conformidad con la libertad sindical y pide al Gobierno que proporcione información actualizada al respecto;**
 - d)** **el Comité pide al Gobierno que tome las acciones necesarias para garantizar que los trabajadores de la institución deportiva puedan ejercer sus derechos sindicales y que proporcione información actualizada al respecto, y**
 - e)** **el Comité remite los aspectos legislativos de este caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.**



Caso núm. 3403

Informe provisional

**Queja contra el Gobierno de Guinea
presentada por
la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Alegatos: la organización querellante denuncia actos de discriminación antisindical por parte de la dirección de un hotel contra un sindicato recién constituido, en concreto, el despido de dirigentes sindicales y el acoso de trabajadores que manifestaron su apoyo al sindicato. La organización querellante denuncia además la incapacidad del Gobierno para asegurar el respeto de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en este caso

433. El Comité examinó este caso (presentado en 2021) en su reunión de octubre de 2023 y en esa ocasión sometió un informe provisional a la consideración del Consejo de Administración [véase 404.º informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 349.ª reunión (octubre-noviembre de 2023), párrafos 362 a 400] ¹⁴.
434. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité tuvo que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de junio de 2024 [véase 407.º informe, párrafo 7], dirigió un llamamiento urgente al Gobierno señalando que en su próxima reunión presentaría un informe sobre el fondo del caso aun cuando la información o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. El Gobierno no ha enviado la información solicitada desde el anterior examen del caso por el Comité.
435. Guinea ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

436. En su último examen del caso en octubre de 2023, el Comité formuló las recomendaciones siguientes [véase 404.º informe, párrafo 400]:
- a) tomando nota de que el empleador ha apelado la decisión pronunciada el 31 de marzo de 2023 por el Tribunal del Trabajo de Guinea a favor de los responsables sindicales del hotel, el Sr. Amadou Diallo y el Sr. Alhassane Diallo, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del proceso judicial y comunique la decisión del tribunal de apelación en cuanto se pronuncie;

¹⁴ [Enlace al examen anterior del caso.](#)



- b) el Comité pide al Gobierno que ordene de inmediato una investigación independiente sobre las condiciones de despido del Sr. Alhassane Sylla y del Sr. Mory Soumaoro, acaecidos en noviembre de 2019. El Comité pide asimismo al Gobierno, así como al querellante, que proporcionen información sobre toda acción judicial interpuesta al respecto;
- c) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que proporcionen información sobre la situación del Sr. Sampil e indiquen si se ha apelado la decisión que el tribunal del trabajo dictó sobre su caso el 19 de julio de 2021;
- d) el Comité pide a la organización querellante que proporcione información detallada sobre la situación de los cuatro delegados sindicales, de los seis que quedaban, presuntamente despedidos de manera improcedente, así como sobre toda acción judicial interpuesta al respecto;
- e) el Comité pide al Gobierno que imparta todas las instrucciones necesarias a fin de asegurar que las fuerzas policiales no sean utilizadas como instrumento de intimidación o vigilancia contra los sindicalistas y que le mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas al respecto, y
- f) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de velar por que la protección de los derechos sindicales y la protección contra la discriminación antisindical, en particular en el sector hotelero, queden plenamente garantizados en la legislación y en la práctica.

B. Información y alegatos complementarios de la organización querellante

- 437. En su comunicación de fecha 9 de septiembre de 2024, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) proporciona información y alegatos complementarios con respecto al presente caso.
- 438. En lo que concierne al hotel Sheraton Grand Conakry de la cadena Marriott International (en adelante, «el hotel 1»), que fue objeto del examen anterior del caso, la organización querellante indica que: i) en septiembre de 2022 el hotel cerró oficialmente para realizar obras de renovación y todos los empleados fueron despedidos; ii) numerosos trabajadores despedidos se encuentran todavía sin empleo y sin acceso a atención médica, y varios todavía no han recibido la totalidad de sus indemnizaciones por despido, y iii) pese a que se ha comunicado que el hotel volverá a abrir próximamente, se teme que la dirección no llame a todos los empleados pertinentes, como se debe proceder en virtud del convenio colectivo en vigor y de las cartas de despido de los interesados, y que los empleados que participan en las actividades del sindicato se encuentren muy particularmente en el punto de mira.
- 439. A continuación, la organización aporta nuevos elementos para fundamentar sus alegatos anteriores de que los ataques a la libertad sindical, que se dirigen sobre todo a la Federación de Hotelería, Turismo, Restauración y Afines (FHTRC), afectan a otros establecimientos de la industria hotelera de Guinea.
- 440. En lo que concierne al hotel Onomo Conakry (en adelante, «el hotel 2»), la organización querellante alega lo siguiente: i) en junio de 2023, la dirección del hotel organizó una elección sindical con delegados de la Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea (CNTG), que era el sindicato «preferido» de la dirección, sin ponerlo en conocimiento de los trabajadores. Poco después, los trabajadores miembros de la FHTRC presentaron una petición firmada por más del 50 por ciento del conjunto del personal y acompañada por una carta para solicitar la celebración de elecciones sindicales con delegados de la FHTRC; ii) en julio de 2023, la dirección del hotel aceptó finalmente la petición y la carta en que los trabajadores reclamaban la celebración de elecciones, pero no procedió a planificarlas. Por el contrario, durante las entrevistas individuales, la dirección dejó claro a los trabajadores que habían firmado la



petición que, si seguían siendo miembros de la FHTRC, tendrían que atenerse a las consecuencias; iii) en agosto de 2023, la dirección del hotel empezó a tomar contacto con los trabajadores sin contrato permanente (más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo en ese momento) con el propósito de alentarlos a trabajar para una empresa de subcontratación, tal cambio de situación en el empleo era en realidad una medida de represalias contra los trabajadores que habían firmado la petición, con el fin de impedir que participasen en actividades sindicales futuras; iv) en diciembre de 2023, casi seis meses después de la petición inicial presentada por los trabajadores para que se organizaran elecciones, la dirección del hotel se reunió con la CNTG, la FHTRC y la inspección del trabajo con la finalidad de establecer un «protocolo electoral» en el que se estipulasen las reglas y normas de una posible elección. Durante la redacción del protocolo, la inspección del trabajo indicó que los trabajadores en régimen de subcontratación no tendrían derecho a votar en las elecciones; v) pese a ello y a la campaña de intimidación organizada por la dirección, la FHTRC ganó las elecciones, y vi) posteriormente, en junio de 2024, los delegados de la FHTRC presentaron a la dirección del hotel una petición en la que exigían la reintegración de todos los trabajadores que habían sido obligados a cambiar de situación en el empleo y que, en algunos casos, habían sido despedidos de manera abusiva. Cuarenta y ocho trabajadores, es decir, cerca del 90 por ciento de la fuerza de trabajo que no formaba parte de la dirección, firmaron la petición y aportaron su fotografía.

441. La organización querellante indica, por último, que la negativa a organizar elecciones concierne al hotel Kaloom de la cadena Primus (en adelante, «el hotel 3»): i) en febrero de 2022, la mayoría de los trabajadores del hotel presentaron a la dirección una petición para que se celebrasen elecciones sindicales. Ha transcurrido más de un año sin que haya recibido una respuesta significativa por parte del hotel o de la inspección del trabajo, y ii) en julio de 2023, la inspección del trabajo convocó a los miembros de la dirección del hotel en sus oficinas para abordar el hecho de que no quisieran organizar las elecciones, pero ninguno de ellos asistió a la reunión. A día de hoy, ni el hotel ni la inspección del trabajo han adoptado ninguna otra medida. Según la organización querellante, el problema sigue sin resolverse y el Gobierno no se preocupa suficientemente de ello, aun cuando le incumbe la responsabilidad final de asegurar que el derecho de libertad sindical se respete, promueva y aplique.

C. Conclusiones del Comité

442. *El Comité lamenta que el Gobierno no haya brindado respuestas a las recomendaciones del Comité a pesar de haber sido invitado en varias ocasiones, inclusive a través de un llamamiento urgente, a presentar sus comentarios y observaciones sobre el caso. El Comité urge al Gobierno a mostrarse más cooperativo en el futuro.*
443. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*
444. *El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. El Comité sigue estando convencido de que, si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra acusaciones sin razón, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo 31].*



445. El Comité recuerda que el presente caso se refiere a actos de discriminación antisindical y de acoso por parte de la dirección del hotel 1 dirigidos contra los responsables del sindicato recién constituido y contra los trabajadores que manifestaron su apoyo al mismo. Además, el Comité recuerda que la organización querellante denuncia la incapacidad del Gobierno para garantizar el respeto del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en este caso.
446. El Comité toma nota de la información aportada por la organización querellante en su comunicación de fecha 9 de septiembre de 2024, según la cual, en lo que concierne al hotel 1: i) en septiembre de 2022, el hotel cerró oficialmente para efectuar obras de renovación y todos sus empleados fueron despedidos; ii) muchos de los trabajadores despedidos siguen sin empleo y sin acceso a atención médica, y varios todavía no han recibido la totalidad de sus indemnizaciones por despido, y iii) pese a que se ha comunicado que el hotel volverá a abrir próximamente, se teme que la dirección no llame a todos los empleados pertinentes, como se debe proceder en virtud del convenio colectivo en vigor y de las cartas de despido de los interesados, y que los empleados que participan en las actividades del sindicato se encuentren muy particularmente en el punto de mira.
447. El Comité recuerda que los actos de discriminación antisindical denunciados con respecto al hotel 1 se referían principalmente a los casos de despidos abusivos siguientes: i) el despido de los responsables sindicales del hotel, el Sr. Amadou Diallo y el Sr. Alhassane Diallo, tras la celebración de las elecciones sindicales de febrero de 2020 en el mismo; al respecto, el Comité había indicado que en marzo de 2023 el Tribunal del Trabajo de Guinea había pronunciado un fallo a su favor, en el que se constataba que dichas personas habían cometido una «falta simple o leve, consistente en haber subido recíprocamente el tono con su superior jerárquico», pero que el empleador había recurrido la decisión judicial (véase la recomendación a) anterior); ii) el despido de dos empleados, el Sr. Alhassane Sylla y el Sr. Mory Soumaoro, en noviembre de 2019, por asuntos disciplinarios menores poco después de haber manifestado su apoyo al sindicato, el objetivo de dichos despidos era en realidad disuadir a otros empleados de hacer lo mismo; al respecto, el Comité había estimado que la información aportada por el Gobierno no permitía descartar que se hubiera producido un acto de acoso (véase la recomendación b) anterior). El Comité también había tomado nota de los alegatos de que el Sr. Sylla habría sido encarcelado por la policía local durante tres días, pretextando que se había llevado comida cocinada del hotel, cuando en realidad se trataba de su propia comida (véase la recomendación e) anterior); iii) el despido de un empleado del hotel, el Sr. Sampil, en septiembre de 2020, por hechos de poca gravedad (romper un florero); el Comité había indicado que el Tribunal del Trabajo, en la sentencia de fecha 19 de julio de 2021, había condenado al empleador al pago de indemnizaciones por despido improcedente (véase la recomendación c) anterior), y iv) el despido de cuatro de los seis delegados sindicales que seguían en el hotel, sin la autorización previa de la inspección del trabajo (véase la recomendación d)).
448. El Comité lamenta la ausencia de observaciones por parte del Gobierno en relación con el hotel 1 desde el último examen del caso, y se ve obligado a remitir de nuevo al Gobierno a las conclusiones formuladas en dicha ocasión, así como a sus recomendaciones [véase 404.º informe, párrafos 385 a 400]. En cuanto a la recomendación d), el Comité observa que la organización querellante no proporcionó la información solicitada sobre la situación de los cuatro delegados sindicales que fueron presuntamente despedidos de forma abusiva, ni sobre las acciones judiciales derivadas; ante esta situación, el Comité no proseguirá con el examen de los alegatos correspondientes.
449. Por otra parte, el Comité toma nota de los nuevos elementos transmitidos por la organización querellante para fundamentar sus alegatos anteriores de que los ataques a la libertad sindical, dirigidos sobre todo a la FHTRC, no serían un fenómeno aislado en la industria hotelera de Guinea.



450. En este sentido, con respecto al hotel 2, el Comité toma nota de los siguientes alegatos de la organización querellante: i) en junio de 2023, la dirección del hotel organizó una elección sindical con delegados de la CNTG, que era el sindicato «preferido» de la dirección, sin ponerlo en conocimiento de los trabajadores. Poco después, los trabajadores miembros de la FHTRC presentaron una petición firmada por más del 50 por ciento del conjunto del personal y acompañada por una carta para solicitar la celebración de elecciones sindicales con delegados de la FHTRC; ii) en julio de 2023, la dirección del hotel aceptó finalmente la petición y la carta en que los trabajadores reclamaban la celebración de elecciones, pero no procedió a planificarlas. Por el contrario, durante las entrevistas individuales, la dirección dejó claro a los trabajadores que habían firmado la petición que, si seguían siendo miembros de la FHTRC, tendrían que atenerse a las consecuencias; iii) en agosto de 2023, la dirección del hotel empezó a tomar contacto con los trabajadores sin contrato permanente (más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo en ese momento) con el propósito de alentarlos a trabajar para una empresa de subcontratación, tal cambio de situación en el empleo era en realidad una medida de represalias contra los trabajadores que habían firmado la petición, con el fin de impedir que participasen en actividades sindicales futuras; iv) en diciembre de 2023, casi seis meses después de la petición inicial presentada por los trabajadores para que se organizaran elecciones, la dirección del hotel se reunió con la CNTG, la FHTRC y la inspección del trabajo con la finalidad de establecer un «protocolo electoral» en el que se estipulasen las reglas y normas de una posible elección. Durante la redacción del protocolo, la inspección del trabajo indicó que los trabajadores en régimen de subcontratación no tendrían derecho a votar en las elecciones; v) pese a ello y a la campaña de intimidación organizada por la dirección, la FHTRC ganó las elecciones, y vi) posteriormente, en junio de 2024, los delegados de la FHTRC presentaron a la dirección del hotel una petición en la que exigían la reintegración de todos los trabajadores que habían sido obligados a cambiar de situación en el empleo y que, en algunos casos, habían sido despedidos de manera abusiva. Cuarenta y ocho trabajadores, es decir, cerca del 90 por ciento de la fuerza de trabajo que no formaba parte de la dirección, firmaron la petición y aportaron su fotografía.
451. En lo tocante al hotel 3, el Comité toma nota de que, según la organización querellante: i) en febrero de 2022, la mayoría de los trabajadores del hotel presentaron a la dirección una petición para que se celebraran elecciones sindicales. Ha transcurrido más de un año sin que haya recibido una respuesta significativa por parte del hotel o de la inspección del trabajo, y ii) en julio de 2023, la inspección del trabajo convocó a los miembros de la dirección del hotel en sus oficinas para abordar el hecho de que no quisieran organizar las elecciones, pero ninguno de ellos asistió a la reunión. A día de hoy, ni el hotel ni la inspección del trabajo han adoptado ninguna otra medida. Según la organización querellante, el problema sigue sin resolverse y el Gobierno no se preocupa suficientemente de ello, aun cuando le incumbe la responsabilidad final de asegurar que el derecho de libertad sindical se respete, promueva y aplique.
452. A la luz de todo lo anterior, el Comité toma nota con preocupación de que, con arreglo a los alegatos que le fueron comunicados, la falta de protección del derecho de libertad sindical parece afectar también a otros hoteles del sector; se trata, en particular, de la hostilidad a celebrar elecciones sindicales, caracterizada por tácticas dilatorias, represalias e incluso otros actos de intimidación. El Comité recuerda su recomendación anterior en que pedía al Gobierno que adoptara las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de velar por que la protección de los derechos sindicales y la protección contra la discriminación antisindical, en particular en el sector hotelero, queden plenamente garantizados en la legislación y en la práctica. A este respecto, la Comisión insta al Gobierno a garantizar que, cuando se reabra el Hotel 1, no haya discriminación antisindical a la hora de determinar qué empleados pueden volver a trabajar. Asimismo, el Comité pide al Gobierno que le comunique sin demora sus observaciones en respuesta a la información y los alegatos complementarios que figuran en la última comunicación la organización querellante.



Recomendaciones del Comité

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

- a) tomando nota de que el empleador ha apelado la decisión pronunciada el 31 de marzo de 2023 por el Tribunal del Trabajo de Guinea a favor de los responsables sindicales del hotel, el Sr. Amadou Diallo y el Sr. Alhassane Diallo, el Comité pide al Gobierno que proporcione información sobre el resultado del proceso judicial y comunique la decisión del tribunal de apelación en cuanto se pronuncie;
- b) el Comité pide al Gobierno que ordene de inmediato una investigación independiente sobre las condiciones de despido del Sr. Alhassane Sylla y del Sr. Mory Soumaoro, acaecidos en noviembre de 2019, y que proporcionen información sobre toda acción judicial interpuesta al respecto;
- c) el Comité pide al Gobierno y a la organización querellante que proporcionen información sobre la situación del Sr. Sampil e indiquen si se ha apelado la decisión que el Tribunal del Trabajo dictó sobre su caso el 19 de julio de 2021;
- d) el Comité pide al Gobierno que imparta todas las instrucciones necesarias a fin de asegurar que las fuerzas policiales no sean utilizadas como instrumento de intimidación o vigilancia contra los sindicalistas y que le mantenga informado de las medidas adoptadas o previstas al respecto;
- e) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias, en consulta con los interlocutores sociales interesados, a fin de velar por que la protección de los derechos sindicales y la protección contra la discriminación antisindical, en particular en el sector hotelero, queden plenamente garantizados en la legislación y en la práctica. A este respecto, la Comisión insta al Gobierno a garantizar que, cuando se reabra el Hotel 1, no haya discriminación antisindical a la hora de determinar qué empleados pueden volver a trabajar, y
- f) el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora sus observaciones en respuesta a la información y los alegatos complementarios que figuran en la última comunicación de la organización querellante.



Caso núm. 3448

Informe provisional

**Queja contra el Gobierno de Guinea-Bissau
presentada por**

la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau - Central Sindical (UNTG-CS)

Alegatos: la organización querellante denuncia violaciones de la libertad sindical por parte de las autoridades, en concreto, la detención abusiva de miembros de la UNTG-CS, actos de intimidación, intervención violenta de las fuerzas de seguridad, incluso en los locales sindicales, así como la injerencia del Gobierno en el proceso de elección de la dirección de la central sindical

- 454. La queja figura en una comunicación de fecha 11 de mayo de 2023 presentada por la Unión Nacional de Trabajadores de Guinea-Bissau - Central Sindical (UNTG-CS).
- 455. Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité ha tenido que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de junio de 2024 [véase 407.º informe, párrafo 7], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno, en el que indicaba que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar en su siguiente reunión un informe sobre el fondo del caso, aunque la información o las observaciones solicitadas no se hubieran recibido en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado ninguna información.
- 456. Guinea-Bissau ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de la organización querellante

- 457. En su comunicación de fecha 11 de mayo de 2023, la organización querellante denuncia un conjunto de medidas antisindicales adoptadas contra miembros de la UNTG-CS, a raíz de movilizaciones a la huelga organizadas en el país.
- 458. La organización querellante alega que, el 5 de mayo de 2021, dos dirigentes sindicales y tres miembros de la comisión negociadora sindical de la Dirección General de Impuestos y Contribuciones fueron detenidos en dependencias policiales por negarse a firmar un memorando propuesto por el Ejecutivo. Solo fueron liberados tras fuertes presiones del secretario general de la UNTG-CS y de otros miembros de la secretaría nacional. Estos mismos actos se repitieron en octubre de 2021 contra otros dirigentes sindicales, que también fueron liberados bajo la presión de la central sindical y de sus abogados.
- 459. La organización querellante indica que, el 17 de mayo de 2021, el equipo de negociación de la UNTG-CS acudió, a la hora prevista, a una reunión convocada por el Ministro de la Función Pública, y quedaron sorprendidos de la presencia del Presidente de la República en la reunión. Alega que el Presidente, al constatar la ausencia del secretario general de la UNTG-CS, Sr. Júlio António Mendonça, expulsó a los sindicalistas de la sala de reunión, profiriendo amenazas contra ellos. Poco después, el Ministro de la Función Pública anunció por radio que no habría más huelgas y que el Gobierno nunca volvería a sentarse en la misma mesa que la central sindical.
- 460. La organización querellante también denuncia la violenta represión policial de una manifestación en julio de 2021, durante la cual la policía irrumpió en las oficinas de la UNTG-CS, haciendo uso de gases lacrimógenos y agrediendo a los manifestantes que se encontraban dentro.
- 461. La organización querellante alega que, posteriormente, el Gobierno se injirió en el proceso de renovación de los órganos directivos de la UNTG-CS, con ocasión de su V Congreso ordinario previsto para mayo de 2022, apoyando la candidatura del Sr. Laureano Pereira da Costa, expresidente del Sindicato de Docentes, contra la del Sr. Júlio António Mendonça, secretario general saliente. También alega que el Sr. Pereira da Costa, que vivía en Portugal desde hacía dos años, había regresado a Guinea-Bissau en connivencia con el Presidente de la República, con el fin de perturbar el funcionamiento normal de la organización; a tal efecto, incluso se había servido de sus contactos para obtener una medida cautelar que ordenaba la suspensión del V Congreso, cuyas labores habían comenzado el 10 de mayo de 2022. Según la organización querellante, el objetivo del Gobierno era amordazar a la UNTG-CS para evitar cualquier crítica,



incluso privándola de sus recursos e impidiéndole participar en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2022.

- 462.** La organización querellante señala que una decisión judicial de fecha 13 de octubre de 2022 validó la celebración del V Congreso de la UNTG-CS convocado en octubre, permitiéndole así concluir sus labores. A este respecto, a pesar de que se había solicitado protección policial para garantizar la seguridad de los delegados asistentes al V Congreso debido a las amenazas de derramamiento de sangre proferidas por el Sr. Pereira da Costa y sus partidarios, la organización afirma que el Ministerio del Interior envió agentes de policía para impedir que los delegados entraran en la sala donde se iba a celebrar el Congreso. Los delegados fueron expulsados del lugar, se bloqueó el acceso a la sala, pero ante la insistencia de los delegados, el Congreso pudo concluir sus labores «bajo los árboles» y el Sr. Júlio António Mendonça fue reelegido secretario general. El 22 de noviembre de 2022, los nuevos miembros del consejo central de la UNTG-CS tomaron posesión de sus cargos y las resoluciones finales del Congreso fueron debidamente comunicadas al Ejecutivo.
- 463.** La organización querellante alega que, en febrero de 2023, se profirieron amenazas de agresión y muerte contra el secretario general reelegido y el secretario general adjunto, Sr. Yasser Ture, acompañadas de otros actos de intimidación, en concreto, la presencia de patrullas nocturnas de individuos armados y encapuchados cerca de los domicilios de ambos dirigentes.
- 464.** Según la organización querellante, a pesar de que la sentencia de 13 de octubre de 2022 había sido favorable al comité organizador del V Congreso de la UNTG-CS, de que dicha sentencia era firme y de que no había ningún procedimiento judicial en curso en relación con los resultados del Congreso, el Sr. Pereira da Costa y sus partidarios procedieron a falsificar documentos y a hacer un uso abusivo del nombre de la central sindical, incluso en los medios de comunicación. Tras la comisión de estos delitos de falsificación y usurpación de identidad, la dirección central de la UNTG-CS presentó dos denuncias contra el Sr. Pereira da Costa y sus cuatro colaboradores ante la Fiscalía General de la República en diciembre de 2022. Sin embargo, debido a la injerencia del Presidente de la República y del que fuera abogado del Sr. Pereira da Costa en el asunto del V Congreso, ahora Fiscal General de la República, estas denuncias serían bloqueadas, dejando las manos libres al Sr. Pereira da Costa para proseguir con sus acciones delictivas contra la legítima dirección de la UNTG-CS. Según la organización querellante, incluso se organizó un congreso paralelo en abril de 2023 con el nombre de «UNTG-CS», sin que las autoridades lo impidieran.
- 465.** Por último, la organización querellante alega que, en mayo de 2023, por orden del Ministro del Interior, las fuerzas de intervención rápida allanaron la sede de la UNTG-CS; el Gobierno, a través del Ministerio del Interior, registró la sede de la UNTG-CS, expulsó al secretario general que había sido reelegido e instaló al Sr. Pereira da Costa, a quien se garantizó protección personal y se puso un vehículo a disposición.

B. Conclusiones del Comité

- 466.** *El Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya proporcionado a su debido tiempo las observaciones y la información solicitadas, pese a haber sido invitado a hacerlo en varias ocasiones, en particular mediante un llamamiento urgente formulado en su reunión de junio de 2024. En estas circunstancias, y de conformidad con el procedimiento aplicable [véase 127.º informe del Comité, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión (1972)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo del caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.*



467. *En primer lugar, el Comité recuerda al Gobierno que el objeto de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos de vulneración de la libertad sindical es fomentar el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. Si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra con vistas a un examen objetivo de los mismos [véase el primer informe del Comité, párrafo 31].*
468. *El Comité observa que la presente queja se refiere a alegatos de vulneración de la libertad sindical por parte de las autoridades, en particular la detención abusiva de dirigentes de la UNTG-CS, actos de intimidación, intervención violenta de las fuerzas de seguridad, incluso en locales sindicales, e injerencia de las autoridades en el proceso de elección de la dirección de la central sindical.*
469. *Con respecto a los alegatos relativos a las detenciones arbitrarias y actos de intimidación, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante según los cuales, el 5 de mayo de 2021, dos dirigentes sindicales y tres miembros de la comisión negociadora sindical de la Dirección General de Impuestos y Contribuciones fueron detenidos en dependencias policiales porque se negaron a firmar un memorando propuesto por el Ejecutivo y que solo fueron liberados tras fuertes presiones de la dirección de la UNTG-CS. El Comité toma nota de que, según la organización querellante, estos hechos no son aislados, sino que ya se ha producido en repetidas ocasiones contra otros dirigentes sindicales. El Comité toma nota asimismo con preocupación de los alegatos según los cuales, en febrero de 2023, se profirieron amenazas de agresión y muerte contra el secretario general de la UNTG-CS, Sr. Júlio António Mendonça, y el secretario general adjunto, Sr. Yasser Ture, acompañadas de otros actos de intimidación, en concreto, la presencia de patrullas nocturnas de personas armadas y encapuchadas cerca de sus domicilios.*
470. *El Comité desea ante todo recordar que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los Gobiernos garantizar el respeto de este principio [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 84]. Por otra parte, 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. 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 y no será posible un sistema de relaciones laborales estable que funcione de manera armoniosa en un país mientras los sindicalistas sean víctimas de arrestos y detenciones [véase **Recopilación**, párrafos 124, 126 y 127]. El Comité pide al Gobierno que garantice que en el futuro los dirigentes y miembros sindicales no sean acosados por ejercer legítimamente sus actividades sindicales y vele por que todo acto de violencia y amenaza contra los sindicalistas sea debidamente investigado. En particular, el Comité pide al Gobierno que facilite información detallada sobre las investigaciones realizadas o las medidas adoptadas en relación con los graves alegatos de amenazas y actos de intimidación de que fueron objeto, en febrero de 2023, el Sr. Júlio António Mendonça y el Sr. Yasser Ture, respectivamente secretario general y secretario general adjunto de la UNTG-CS.*
471. *En cuanto a la renovación de los órganos directivos de la UNTG-CS y los actos de violencia cometidos en este contexto, el Comité toma nota de que la organización querellante alega lo siguiente: i) el Gobierno apoyó la candidatura del Sr. Laureano Pereira da Costa, expresidente del Sindicato de Docentes, contra la del Sr. Júlio António Mendonça, secretario general saliente. El Sr. Pereira da Costa, que vivía en Portugal desde hacía dos años, había regresado a Guinea-Bissau en connivencia con el Presidente de la República, con el fin de perturbar el funcionamiento normal de la organización y, a*



tal efecto, incluso se había servido de sus contactos para obtener una medida cautelar que ordenaba la suspensión del V Congreso, cuyas labores habían comenzado el 10 de mayo de 2022; ii) una decisión judicial de fecha 13 de octubre de 2022 validó la celebración del V Congreso de la UNTG-CS convocado en octubre, permitiéndole así concluir sus labores; iii) a pesar de que se había solicitado protección policial para garantizar la seguridad de los delegados asistentes al V Congreso, debido a las amenazas de derramamiento de sangre proferidas por el Sr. Pereira da Costa y sus partidarios, el Ministerio del Interior envió agentes de policía para impedir que los delegados entraran en la sala donde se iba a celebrar el Congreso. Los delegados fueron expulsados del lugar, se bloqueó el acceso a la sala, pero ante la insistencia de los delegados, el Congreso pudo concluir sus labores «bajo los árboles» y el Sr. Júlio António Mendonça fue reelegido secretario general; iv) se organizó un congreso paralelo en abril de 2023 con el nombre de «UNTG-CS», sin que las autoridades lo impidieran, y v) en mayo de 2023, por orden del Ministro del Interior, las fuerzas de intervención rápida allanaron la sede de la UNTG-CS; el Gobierno, a través del Ministerio del Interior, registró la sede de la UNTG-CS, expulsó al secretario general que había sido reelegido e instaló al Sr. Pereira da Costa, a quien se aseguró protección personal y se puso un vehículo a disposición. Las denuncias penales presentadas por la organización querellante contra este último por falsificación y usurpación de identidad de la UNTG-CS quedaron al parecer en papel mojado.

472. El Comité observa que, según la organización querellante, el objetivo del Gobierno era amordazar a la UNTG-CS para evitar cualquier crítica, incluso impidiéndole participar en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
473. El Comité observa que, a la luz de la información puesta en su conocimiento, el V Congreso, inicialmente previsto para mayo de 2022, se celebró en un contexto muy tenso y fue interrumpido a raíz de una medida cautelar solicitada por el Sr. Laureano Pereira da Costa, candidato apoyado por el Gobierno, según la organización querellante. Sin embargo, los tribunales confirmaron la validez del proceso electoral, permitiendo así que el Congreso concluyera sus labores en octubre de 2022, a pesar de las operaciones policiales destinadas a impedirlo, y que se reeligiera al Sr. Júlio António Mendonça secretario general de la UNTG-CS.
474. El Comité recuerda en este sentido que 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. 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**, párrafos 586 y 589]. El Comité recuerda también que el espíritu del Convenio núm. 87 reclama un trato imparcial de las autoridades con todas las organizaciones sindicales, aunque sean críticas con las políticas sociales y económicas del Poder Ejecutivo nacional o regional, así como evitar represalias por la realización de actividades sindicales legítimas [véase **Recopilación**, párrafo 514]. En vista de lo anterior, el Comité espera del Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los dirigentes elegidos en el Congreso de la UNTG-CS de 2022 tengan plena libertad para ejercer sus funciones sin injerencia alguna de las autoridades.
475. Por lo que respecta más concretamente al uso de la fuerza pública, el Comité toma nota de los alegatos de la organización querellante de que las oficinas de la UNTG-CS ya habían sido asaltadas por las fuerzas del orden durante la violenta represión de una manifestación en julio de 2021. En este sentido, el Comité debe recordar que no solo los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales, sino también que, fuera de los allanamientos por mandato judicial, el ingreso de la fuerza pública en los locales sindicales



constituye una grave e injustificable injerencia en las actividades sindicales [véase **Recopilación**, párrafos 208 y 280]. El Comité señala a la atención del Gobierno que, de probarse la veracidad de los alegatos de intrusión de la fuerza pública, constituyen una injerencia grave de las autoridades en las actividades sindicales. El Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos al uso de la fuerza pública en los locales de la UNTG-CS, en julio de 2021 y mayo de 2023, y espera que adopte las medidas necesarias para evitar que semejantes actos vuelvan a producirse. El Comité pide además al Gobierno que adopte las medidas necesarias para restituir las oficinas de la UNTG-CS a sus dirigentes legítimos y facilite información sobre el seguimiento dado a las acciones judiciales interpuestas por estos últimos.

476. Por último, en cuanto a los alegatos relativos a la designación de los representantes de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo, el Comité, recordando que la cuestión de la representación ante la Conferencia se inscribe dentro de la competencia de la Comisión de Verificación de Poderes, reafirma 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**, párrafo 1069.] El Comité observa que, en las reuniones de la Conferencia de 2023 y 2024, el Sr. Laureano Pereira da Costa fue delegado de los trabajadores en nombre de la UNTG-CS y que la Comisión de Verificación de Poderes, si bien reconocía que esas cuestiones fueron objeto de una queja ante el Comité de Libertad Sindical, expresó serias dudas de que la designación de la delegación de los trabajadores se hubiera efectuado con total independencia del Gobierno, y recordó que la injerencia gubernamental no podía dar lugar a una designación válida de los delegados. El Comité también observa que el Gobierno, en esa ocasión, solicitó la asistencia técnica de la OIT sobre las cuestiones relativas al funcionamiento y a la representatividad de las organizaciones de trabajadores [véase ILC.112/Actas núm. 3B, párrafos 60-62].
477. A la luz de los elementos puestos en su conocimiento, el Comité espera que el Gobierno otorgue prioridad a la promoción y la defensa de la libertad sindical, permitiendo el desarrollo de un sindicalismo libre e independiente y manteniendo un clima social libre de actos de injerencia y antisindicales, de conformidad con sus compromisos internacionales. Observando que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones relativas a la representatividad y el funcionamiento de los sindicatos, el Comité expresa la firme esperanza de que se proporcione tal asistencia y de que esta ayude al Gobierno a dar curso a las conclusiones y recomendaciones del Comité.



Recomendaciones del Comité

478. En vista de las conclusiones provisionales que anteceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:
- a) el Comité lamenta profundamente que el Gobierno no haya respondido a los alegatos de la organización querellante, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó a ello, incluso mediante un llamamiento urgente, y le solicita que responda a la mayor brevedad;
 - b) el Comité pide al Gobierno que garantice que en el futuro los dirigentes y miembros sindicales no sean acosados por ejercer legítimamente sus actividades sindicales y vele por que todo acto de violencia y amenaza contra los sindicalistas sea debidamente investigado. En particular, el Comité pide al Gobierno que facilite información detallada sobre las investigaciones realizadas o las medidas adoptadas en relación con los graves alegatos de amenazas y actos de intimidación de que fueron objeto, en febrero de 2023, el Sr. Júlio António Mendonça y el Sr. Yasser Ture, respectivamente secretario general y secretario general adjunto de la UNTG-CS;

- c) el Comité espera del Gobierno que adopte las medidas necesarias para que los dirigentes elegidos en el Congreso de la UNTG-CS de 2022 tengan plena libertad para ejercer sus funciones sin injerencia alguna de las autoridades;
- d) el Comité pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre los alegatos relativos al uso de la fuerza pública en los locales de la UNTG-CS, en julio de 2021 y mayo de 2023, y espera que adopte las medidas necesarias para evitar que semejantes actos vuelvan a producirse;
- e) el Comité pide al Gobierno que adopte las medidas necesarias para restituir las oficinas de la UNTG-CS a sus dirigentes legítimos y facilite información sobre el seguimiento dado a las acciones judiciales interpuestas por estos últimos, y
- f) el Comité espera que el Gobierno otorgue prioridad a la promoción y la defensa de la libertad sindical, permitiendo el desarrollo de un sindicalismo libre e independiente y manteniendo un clima social libre de actos de injerencia y antisindicales, de conformidad con sus compromisos internacionales. Observando que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina sobre las cuestiones relativas al funcionamiento y a la representatividad de los sindicatos, el Comité expresa la firme esperanza de que se proporcione tal asistencia y de que esta ayude al Gobierno a dar curso a las conclusiones y recomendaciones del Comité.

Caso núm. 3449

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de México presentada por

- la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y
- el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SutNotimex)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan el despido de más de un centenar de miembros y dirigentes sindicales, el incumplimiento de varias cláusulas de un convenio colectivo de trabajo, la negativa a reconocer una huelga legal, y varios actos de injerencia y acoso antisindical por parte de una agencia estatal, así como la decisión unilateral del Gobierno de cerrar dicha agencia

- 479. La queja figura en unas comunicaciones de fechas 20 de junio, 8 de agosto y 7 de diciembre de 2023 remitidas por la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SutNotimex).
- 480. El Gobierno de México envió sus observaciones sobre los alegatos en comunicaciones de fechas 11 de septiembre y 6 de diciembre de 2023, y 21 de febrero y 20 de marzo de 2024.



481. México ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

482. En sus comunicaciones de 20 de junio y 8 de agosto de 2023, las organizaciones querellantes alegan que, tras la llegada de una nueva directora en mayo de 2019, la Agencia de Noticias del Estado Mexicano, Notimex (en adelante, «la Agencia»), despidió de manera ilegal, antisindical y arbitraria a más de 100 dirigentes y miembros del SutNotimex (en adelante, «el sindicato»). Según las organizaciones querellantes, estos despidos resultaron en el desmantelamiento del comité ejecutivo del sindicato, por lo que tuvo que elegir a una nueva secretaria general, la Sra. Adriana Urrea Torres, quien también fue despedida días después de asumir el cargo.
483. Las organizaciones querellantes indican que 48 de los trabajadores despedidos (entre ellos 13 dirigentes sindicales, incluida la Sra. Urrea Torres) interpusieron procesos judiciales por despido injustificado en contra de la Agencia. Informan que: i) se emitieron laudos de reinstalación a favor de 42 trabajadores (entre ellos 11 dirigentes sindicales, incluida la Sra. Urrea Torres); ii) dos recursos fueron rechazados, y iii) cuatro recursos siguen pendientes de resolución. Sin embargo, las organizaciones querellantes afirman que, a pesar de los laudos de reinstalación emitidos, la Agencia no ha reintegrado a ninguno de los trabajadores despedidos.
484. Las organizaciones querellantes sostienen que la Agencia incumplió más de 30 cláusulas del convenio colectivo entre las partes mediante los mencionados despidos, así como otras violaciones que incluyen el ofrecimiento de liquidaciones por debajo de lo que mandatan las leyes mexicanas, la reducción de los vales de despensa, la anulación de los apoyos para el pago de medicamentos y estudios, y el intento de derogación unilateral de dicho convenio. Según las organizaciones querellantes, entre diciembre de 2019 y febrero de 2020, la Agencia se mantuvo en completa negativa de dialogar con el sindicato para resolver el conflicto laboral derivado de estas violaciones, ya que sus representantes en las mesas oficiales ante las autoridades laborales no tenían facultades de negociación y solo se limitaban a escuchar las peticiones sindicales y manifestar la negativa de la dirección a todas ellas.
485. Las organizaciones querellantes indican que el 21 de febrero de 2020, el sindicato convocó una huelga que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje reconoció como legal el 5 de marzo de 2020. Sin embargo, afirman que la Agencia se negó a reconocer dicha huelga, despidió a más trabajadores sindicalizados, y continuó su operación recurriendo a esquiroleros.
486. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que, paralelamente, la Agencia emprendió una campaña de persecución, descrédito y hostigamiento contra la Sra. Urrea Torres tras su elección como secretaria general del sindicato. Afirman que, mediante la difusión de vídeos, imágenes, notas informativas y declaraciones de directivos en las redes sociales, la Agencia falsamente calificó a la Sra. Urrea Torres de «corrupta», y la acusó de robo, de estallar una huelga ilegal, de secuestro, y de extorsión y lavado de dinero. Las organizaciones querellantes añaden que, en agosto de 2020, la Agencia interpuso contra ella dos denuncias administrativas ante la Secretaría de la Función Pública (SFP) por «viajes de placer con cargo al erario público» y «desvío de recursos públicos», así como una denuncia penal ante la Fiscalía General de la República por «ejercicio ilícito del servicio público» en relación con supuestos actos de corrupción y uso indebido de material informativo.
487. Las organizaciones querellantes informan que la denuncia penal fue rechazada en primera instancia. Indican que el Ministerio Público impugnó esta decisión, y que este recurso también



fue desestimado en mayo de 2022. En cuanto a las denuncias administrativas, las organizaciones querellantes informan que el recurso por «viajes de placer con cargo al erario público» fue rechazado por la SFP el 27 de enero de 2022, pero que, mediante una decisión de fecha 21 de abril de 2022, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa declaró la Sra. Urrea Torres responsable de «desvío de recursos públicos» debido a viáticos de 2 416,13 pesos (140 dólares de los Estados Unidos) que esta no pudo justificar. Indican que esta decisión fue impugnada por el sindicato.

- 488.** Además, las organizaciones querellantes alegan diversos actos de injerencia por parte de la Agencia. Manifiestan que el 13 de septiembre de 2019, un director de la Agencia cuestionó a dos integrantes del sindicato, las Sras. Rosaura Torres León y Verónica Torres Lizama, sobre su participación en la convocatoria de una asamblea sindical urgente, y luego programó una reunión obligatoria para todos los trabajadores en el mismo momento para evitar que asistieran. Según las organizaciones querellantes, este director también invitó a las dos integrantes a que disuadieran a otros trabajadores de participar en la mencionada asamblea.
- 489.** Las organizaciones querellantes también afirman que la Agencia formó un sindicato paralelo, el Sindicato Independiente de Trabajadores de Notimex (SiNotimex), y que sus directivos presionaron a los trabajadores para que renunciaran a su afiliación al sindicato y se afiliaran al SiNotimex, amenazándolos con el despido si no accedían. Sostienen que la Sra. Diana Pérez Caballero, una miembro del sindicato que entonces estaba embarazada de ocho meses, fue hostigada, desalojada de las instalaciones de la Agencia y finalmente despedida en represalia por haber criticado públicamente la formación del SiNotimex, y que otras tres afiliadas del sindicato también fueron acosadas y despedidas por defenderla.
- 490.** Las organizaciones querellantes indican que el 14 de abril de 2023, el Presidente de México anunció el cierre de varias entidades públicas, entre ellas la Agencia. Manifiestan que, si bien el Gobierno convocó al sindicato para conversar sobre las condiciones de liquidación, la decisión de cerrar la Agencia fue unilateral, ya que el Presidente prefirió liquidar a los trabajadores en lugar de solucionar la huelga, las violaciones de derechos y las reinstalaciones pendientes.
- 491.** En su comunicación de 7 de diciembre de 2023, las organizaciones querellantes indican que una iniciativa de decreto de extinción de la Agencia estaba en proceso de ser discutida y aprobada por la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, tras lo cual se procedería a la liquidación de los trabajadores. Afirman que no hay una resolución del tema, y que la decisión de concluir una huelga de tres años y nueve meses por un decreto presidencial que elimina la Agencia dejará un precedente significativo para los movimientos sindicales y laborales en el país.

B. Respuesta del Gobierno

- 492.** En sus comunicaciones de 11 de septiembre y 6 de diciembre de 2023, el Gobierno destaca que el Estado mexicano nunca obstruyó los derechos del sindicato, ya que los alegatos objeto del presente caso se dirigen contra la Agencia en su calidad de empleador. Indica que la Agencia es un organismo descentralizado de la administración pública que posee autonomía operativa, técnica y de gestión, y que no está directamente subordinado al ejecutivo federal.
- 493.** Respecto de los supuestos despidos antisindicales, el Gobierno menciona que están siendo tratados a través de diversas instancias dentro del ámbito legal nacional. También proporciona información actualizada sobre los cuatro procesos judiciales por despido injustificado que seguían pendientes de resolución en el momento de la queja, indicando que, en un caso, interpuesto por la Sra. Carmen Archundia Ramirez, se emitió un laudo de reinstalación, y que



los otros tres, presentados por la Sra. Mayte Mora Nieto y los Sres. Gustavo Ramirez Ibarra y Martin Takagui Carbajo, siguen pendientes.

- 494.** En cuanto al alegado incumplimiento del convenio colectivo por parte de la Agencia, el Gobierno informa que, el 11 de septiembre de 2023, el contrato colectivo celebrado el 28 de mayo de 2018 entre la Agencia y el sindicato seguía vigente y no existía registro de ningún otro. Sostiene además que se tomaron medidas para salvaguardar los derechos de los afiliados del sindicato, ya que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una declaración de legalidad de la huelga convocada por este, de conformidad con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que una huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento de un contrato colectivo que haya sido violado.
- 495.** En lo que respecta a la mencionada huelga, el Gobierno también aborda los supuestos despidos y uso de esquiroleros por parte de la Agencia, señalando que los alegatos sobre los movimientos de personal realizados durante dicha huelga no deben pasarse por alto y serán sometidos a una evaluación en el marco legal interno, de conformidad con la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- 496.** Respecto de la presunta persecución de la Sra. Urrea Torres, el Gobierno manifiesta que los alegatos que se refieren a las cuentas personales de los directivos de la Agencia en las redes sociales se encuentran fuera de la competencia del Estado. Indica que las garantías constitucionales del país otorgan a los ciudadanos el pleno ejercicio de la libertad de expresión, por lo que no se puede censurar lo que pueden o no publicar en las redes sociales. El Gobierno sostiene además que, si bien las supuestas faltas administrativas cometidas por la Sra. Urrea Torres ocurrieron durante el periodo de la huelga iniciada por el sindicato, no estaban relacionadas con el conflicto laboral entre el sindicato y la Agencia. Señala que, en su opinión, el órgano interno de control de la Agencia llevó a cabo el procedimiento correspondiente en términos de la normatividad aplicable, y que las diversas vías previstas en el marco normativo mexicano para resolver las disputas están a disposición de la Sra. Urrea Torres.
- 497.** En cuanto a la supuesta creación de un sindicato paralelo por parte de la Agencia, el Gobierno indica que, en la legislación mexicana, no se imponen restricciones de ningún tipo respecto del derecho de asociación de los trabajadores. Sostiene que tampoco se regula la exclusividad de un sindicato, ni se obliga a los trabajadores a unirse de manera forzada a ningún sindicato en particular. El Gobierno informa además que, aunque el SiNotimex ha sido reconocido legalmente, no ha celebrado ningún convenio colectivo con la Agencia.
- 498.** Con respecto a la alegada decisión unilateral de cerrar la Agencia, el Gobierno sostiene que, en 2020, el Presidente de México solicitó la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para la mediación del conflicto entre la Agencia y el sindicato. Sin embargo, debido a la evolución del derecho a la información y a la falta de funcionamiento de la Agencia, el 14 de abril de 2023 se determinó que esta ya no cumplía los fines y objetivos para los cuales había sido creada, por lo que se estimó necesaria su extinción. Según el Gobierno, esta decisión no tuvo nada que ver con la huelga en curso.
- 499.** El Gobierno indica que la STPS realizó entonces diversas acciones que permitieron un diálogo más fluido con el sindicato con el objetivo principal de pagar a los trabajadores sus adeudos previamente a la liquidación de la Agencia. Informa en particular que se organizaron diversas reuniones y mesas de trabajo con la intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se encargó de proveer los cálculos de las indemnizaciones de los afiliados del sindicato, y que el 3 de octubre de 2023 se firmó un acuerdo de coordinación entre la Secretaría de Gobernación, la STPS y el sindicato, relacionado con la extinción de la Agencia.



- 500.** En su comunicación de 21 de febrero de 2024, el Gobierno informa que el 29 de noviembre de 2023, una iniciativa de decreto de extinción de la Agencia fue sometida a discusión ante la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, y eventualmente aprobada. Indica que el 21 de diciembre de 2023, el Decreto por el que se extingue el organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, no sectorizado, denominado Notimex, Agencia de Noticias del Estado Mexicano, y se abroga la Ley que crea la Agencia de Noticias del Estado Mexicano, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación.
- 501.** El Gobierno señala que el artículo cuarto de dicho Decreto indica que la Secretaría de Gobernación debe establecer las bases para llevar a cabo la liquidación de la Agencia y que las condiciones de liquidación de los trabajadores de la Agencia serán en estricto respeto de sus derechos. Añade que las bases para la liquidación publicadas en virtud de este artículo prevén que los trabajadores que hayan sido separados de su empleo hasta un año antes del 21 de febrero de 2020 serán considerados para efectos de pago, siempre y cuando exista un laudo firme a su favor que no haya sido ejecutado.
- 502.** El Gobierno informa que, en diciembre de 2023 y enero de 2024, los 86 afiliados del sindicato, incluidos la Sra. Mora Nieto y los Sres. Ramirez Ibarra y Takagui Carbajo, así como los 63 trabajadores adicionales de la Agencia, fueron liquidados, y que todos fueron indemnizados de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el Decreto, el convenio colectivo y los contratos individuales.

C. Conclusiones del Comité

- 503.** *El Comité observa que, en el presente caso, las organizaciones querellantes alegan que: i) una agencia estatal del sector de las comunicaciones despidió a más de un centenar de miembros y dirigentes del sindicato, violó varias cláusulas del convenio colectivo que había concluido con el mismo, se negó a reconocer una huelga legal, cometió varios actos de injerencia antisindical, y llevó a cabo una campaña de persecución contra una dirigente sindical, y ii) el Gobierno decidió cerrar de manera unilateral la Agencia en lugar de resolver el conflicto entre esta y el sindicato. El Comité toma nota, por otra parte, de que el Gobierno: i) indica que los alegatos han sido o serán tratados a través del sistema judicial y proporciona información actualizada sobre los procesos en curso, y ii) afirma que se celebraron consultas con el sindicato con el fin de determinar las indemnizaciones de los trabajadores antes de la emisión del Decreto de extinción de la Agencia.*
- 504.** *En cuanto a los supuestos despidos antisindicales, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) tras la llegada de una nueva directora en mayo de 2019, la Agencia despidió arbitrariamente a más de 100 dirigentes y afiliados del sindicato; ii) estos despidos dismantelaron el comité ejecutivo del sindicato, por lo que este eligió una nueva secretaria general, la Sra. Adriana Urrea Torres, que también fue despedida días después de asumir ese cargo; iii) 48 de los trabajadores despedidos (incluidos 13 dirigentes sindicales) interpusieron procedimientos judiciales por despido injustificado contra la Agencia, y se dictaron laudos de reinstalación a favor de 42 de ellos (incluidos 11 dirigentes sindicales), se desestimaron dos recursos, y los otros cuatro siguen pendientes, y iv) a pesar de los mencionados laudos, la Agencia no ha reintegrado a ninguno de los trabajadores.*
- 505.** *El Comité toma nota de que el Gobierno, por su parte, indica que: i) se emitió un laudo de reinstalación más desde la presentación de la queja; ii) el 21 de diciembre de 2023, se publicó un decreto por el que se extinguió la Agencia; iii) las bases para la liquidación publicadas en virtud de dicho decreto prevén que los trabajadores separados de su empleo hasta un año antes del 21 de febrero de 2020 serán considerados para efectos de pago, siempre y cuando exista un laudo firme a su favor que no haya sido ejecutado, y iv) en diciembre de 2023 y enero de 2024, los 86 afiliados*



del sindicato, incluidos los tres cuyos recursos judiciales seguían pendientes, así como los otros 63 trabajadores de la Agencia, fueron liquidados e indemnizados, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, el Decreto, el convenio colectivo y los contratos individuales de trabajo, por la pérdida de sus empleos.

506. El Comité toma debida nota de la información proporcionada por las organizaciones querellantes y el Gobierno. Si bien el Comité toma nota de que los 43 afiliados que habían obtenido laudos de reinstalación y los tres afiliados cuyos recursos judiciales seguían pendientes fueron indemnizados en el momento de la extinción de la Agencia, también observa que el Gobierno no niega que la Agencia se había negado a cumplir con dichos laudos previamente, y que no parece haberse impuesto ninguna sanción a esta en relación con los despidos. El Comité recuerda que el respeto de los principios de libertad sindical exige que no se puede despedir a los trabajadores, ni denegarles su reintegro en razón de sus actividades sindicales [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1164].
507. Con respecto a los alegatos de violación del convenio colectivo y no reconocimiento de la huelga subsiguiente, el Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes: i) la Agencia incumplió más de 30 cláusulas del convenio colectivo firmado por las partes al despedir a los mencionados trabajadores y al cometer otras violaciones como el ofrecimiento de liquidaciones demasiado bajas, la reducción de los vales de despensa, la cancelación de la ayuda para el pago de medicamentos y estudios, y el intento de derogar unilateralmente dicho convenio; ii) entre diciembre de 2019 y febrero de 2020, la Agencia se negó a dialogar con el sindicato para resolver el conflicto laboral derivado de estas violaciones; iii) el 21 de febrero de 2020, el sindicato convocó una huelga, la cual fue reconocida como legal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 5 de marzo de 2020, y iv) la Agencia no reconoció dicha huelga y siguió despidiendo a trabajadores y llevando a cabo su operación mediante esquirolas.
508. El Comité toma nota asimismo de que el Gobierno sostiene que: i) la emisión de la declaración de legalidad de la huelga por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es una medida que se tomó para salvaguardar los derechos del sindicato, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé que una huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento de un contrato colectivo que haya sido violado, y ii) los alegatos sobre los movimientos de personal realizados durante la huelga no deben pasarse por alto y serán objeto de evaluación dentro del marco legal interno.
509. En relación con el alegado incumplimiento del convenio colectivo, el Comité recuerda que el respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva y debería ser salvaguardado para establecer relaciones laborales sobre una base sólida y estable [véase **Recopilación**, párrafo 1336]. El Comité toma nota de los alegatos relativos a los despidos en 2019 y a la terminación improcedente en relación con la huelga. El Comité espera que los temas de indemnización se hayan abordado de manera equitativa en el acuerdo relativo al cierre de la Agencia. El Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que proporcionen información al respecto.
510. Tomando nota de que el Gobierno no niega los alegatos relativos a la huelga, el Comité recuerda que 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**, párrafo 958]. Asimismo, 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 [véase **Recopilación**, párrafo 919]. Tomando debida nota de la voluntad del Gobierno de realizar una



evaluación de los movimientos de personal ocurridos durante la huelga, el Comité le pide que lleve a cabo dicha evaluación y que lo mantenga informado al respecto.

- 511.** En cuanto a la supuesta campaña de persecución contra la Sra. Urrea Torres tras su elección como secretaria general del sindicato, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes afirman que: i) al difundir vídeos, imágenes, notas informativas y declaraciones de directivos en las redes sociales, la Agencia falsamente calificó a la Sra. Urrea Torres de «corrupta», y la acusó de robo, inicio de huelga ilegal, secuestro, extorsión y lavado de dinero; ii) la Agencia interpuso contra ella dos denuncias administrativas ante la SFP por «viajes de placer con cargo al erario público» y «desvío de recursos públicos», así como una denuncia penal ante la Fiscalía General de la República por «ejercicio ilícito del servicio público»; iii) mientras que la primera denuncia administrativa fue desestimada el 27 de enero de 2022, la Sra. Urrea Torres fue declarada responsable en el segundo caso administrativo mediante una decisión de 21 de abril de 2022 del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, que fue apelada por el sindicato, y iv) la denuncia penal fue rechazada en primera instancia, decisión confirmada en segunda instancia en mayo de 2022.
- 512.** El Comité toma nota de que el Gobierno, por su parte, manifiesta que: i) los alegatos relativos a las cuentas personales de los directivos de la Agencia en las redes sociales están fuera de la competencia del Estado, ya que las garantías constitucionales de México prevén el pleno ejercicio de la libertad de expresión; ii) si bien las supuestas faltas administrativas cometidas por la Sra. Urrea Torres se produjeron durante el periodo de la huelga, no estaban relacionadas con el conflicto laboral entre la Agencia y el sindicato, y iii) la Sra. Urrea Torres tiene a su disposición las diversas vías previstas a nivel nacional para resolver las disputas.
- 513.** A este respecto, el Comité observa, a partir de la información disponible públicamente, que en una decisión de 9 de enero de 2024, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa revocó la sentencia emitida de 21 de abril de 2022 en contra de la Sra. Urrea Torres. Por otro lado, tomando nota de que el Gobierno no contradice que una denuncia penal presentada contra la Sra. Urrea Torres fue rechazada en dos instancias por los tribunales, y que varias acusaciones infundadas de carácter criminal fueron publicadas contra ella por la Agencia y sus directivos, el Comité recuerda que no deben utilizarse acusaciones de conductas criminales con el fin de hostigar a sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales [véase **Recopilación**, párrafo 80]. El Comité confía en que el Gobierno adopte medidas para garantizar que los derechos de las organizaciones de trabajadores se ejerzan en un clima desprovisto de hostigamiento contra sus dirigentes.
- 514.** En lo que respecta a los alegados actos de injerencia antisindical, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes afirman que: i) en septiembre de 2019, un directivo de la Agencia interrogó a dos miembros del sindicato sobre su participación en la convocatoria de una asamblea sindical urgente y, a continuación, programó una reunión obligatoria para todos los trabajadores de la Agencia a la misma hora e invitó a dichos miembros a disuadir a otros trabajadores de asistir a la asamblea; ii) la Agencia formó un sindicato paralelo, el SiNotimex, y sus directivos recurrieron a amenazas de despido para presionar a los trabajadores a renunciar al sindicato y unirse al sindicato paralelo, y iii) una miembro del sindicato fue acosada, desalojada de los locales de la Agencia y finalmente despedida por haber criticado públicamente la formación del SiNotimex, al igual que otras tres afiliadas que la defendieron.
- 515.** El Comité también toma nota de que el Gobierno, a este respecto, informa que: i) la legislación mexicana no impone restricción alguna al derecho de asociación de los trabajadores, ni obliga a estos a afiliarse a ningún sindicato, y ii) aunque el SiNotimex ha sido reconocido legalmente, no ha suscrito ningún convenio colectivo con la Agencia.
- 516.** El Comité toma nota de que el Gobierno no se pronuncia directamente sobre los alegatos específicos de injerencia antisindical presentados por las organizaciones querellantes. En relación con la



formación del SiNotimex y las alegadas presiones de los directivos de la Agencia, el Comité recuerda la importancia que concede a la protección que ha de garantizarse frente a los actos de injerencia por parte de los empleadores destinados a promover la creación de organizaciones de trabajadores sometidas a un empleador [véase **Recopilación**, párrafo 1215]. Recuerda asimismo que amenazar e intimidar de forma directa a los miembros de una organización de trabajadores y obligarlos a que se comprometan a romper los vínculos con su organización bajo la amenaza del despido supone negar los derechos de libertad sindical de estos trabajadores [véase **Recopilación**, párrafo 1100]. Respecto de los supuestos intentos de socavar la asamblea sindical y las represalias contra las trabajadoras que habían criticado la formación del SiNotimex, el Comité recuerda que las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical [véase **Recopilación**, párrafo 205]. El Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente acerca de los alegatos de injerencia antisindical por parte de la Agencia y, de corroborarse, que tome las medidas necesarias para garantizar que tales situaciones no se repitan dentro de otros organismos públicos.

- 517.** En cuanto a la supuesta decisión unilateral de cerrar la Agencia, el Comité toma nota de que, según las organizaciones querellantes: i) el 14 de abril de 2023, el Presidente de México anunció el cierre; ii) aunque el Gobierno convocó al sindicato para discutir las condiciones de la liquidación, la decisión de cierre fue unilateral, y iii) el hecho de concluir una huelga de tres años y nueve meses mediante un decreto presidencial que elimina la Agencia dejará un precedente significativo para los movimientos sindicales del país.
- 518.** El Comité toma nota de que el Gobierno, por su parte, manifiesta que: i) debido a la evolución del derecho a la información y a la falta de funcionamiento de la Agencia, el 14 de abril de 2023 se determinó que esta ya no cumplía los objetivos para los que había sido creada, por lo que se consideró necesaria su extinción; ii) la STPS llevó a cabo varias reuniones y mesas de trabajo con el sindicato con el fin principal de calcular las indemnizaciones de sus afiliados; iii) el 3 de octubre de 2023, la Secretaría de Gobernación, la STPS y el sindicato firmaron un acuerdo de coordinación relacionado con la extinción de la Agencia; iv) el 29 de noviembre de 2023, una iniciativa de decreto de extinción de la Agencia fue sometida a discusión ante la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores, y eventualmente aprobada y publicada, y v) en diciembre de 2023 y enero de 2024, se liquidaron a los 86 afiliados del sindicato y a los otros 63 trabajadores de la Agencia.
- 519.** El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan que, si bien se realizaron consultas para determinar las modalidades de la liquidación de la Agencia, el sindicato, que representaba a la mayoría de los trabajadores de la Agencia, no fue consultado sobre la decisión de cerrar esta. Si bien el Comité recuerda que no tiene mandato para examinar la decisión de cerrar la Agencia, pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para promover el diálogo social en todas sus agencias.



Recomendaciones del Comité

- 520.** En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que pruebe las siguientes recomendaciones:
- a) en cuanto a los alegatos relativos a los despidos en 2019 y a la terminación improcedente en relación con la huelga, el Comité espera que los temas de indemnización se hayan abordado de manera equitativa en el acuerdo relativo al cierre de la Agencia. El Comité pide al Gobierno y a las organizaciones querellantes que proporcionen información al respecto;
 - b) tomando debida nota de la voluntad del Gobierno de realizar una evaluación de los movimientos de personal ocurridos durante la huelga, el Comité le pide que lleve a cabo dicha evaluación y que lo mantenga informado al respecto;

- c) el Comité pide al Gobierno que realice una investigación independiente acerca de los alegatos de injerencia antisindical por parte de la Agencia y, de corroborarse, que tome las medidas necesarias para garantizar que tales situaciones no se repitan dentro de otros organismos públicos, y
- d) el Comité pide al Gobierno que redoble sus esfuerzos para promover el diálogo social en todas sus agencias.

Caso núm. 3402

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por

- la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)
- la Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Perú (FETBAN) y
- el Sindicato Nacional de Empleados del Crediscotia Financiera (SINECREDISCOTIA)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan una serie de actos antisindicales por parte de una empresa del sector financiero, una excesiva demora en la resolución de los procesos judiciales en curso y la obstrucción y criminalización de los derechos de reunión y manifestación

- 521. La queja figura en una comunicación de 11 de noviembre de 2020, presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Perú (FETBAN) y el Sindicato Nacional de Empleados del Crediscotia Financiera (SINECREDISCOTIA). Esta última organización sindical envió informaciones adicionales mediante comunicación de 25 de marzo de 2021.
- 522. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 6, 7 y 12 de mayo, 15 y 21 de junio y 28 de setiembre de 2021, así como de 9 de agosto de 2024.
- 523. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 524. En sus distintas comunicaciones, las organizaciones querellantes alegan que la empresa Crediscotia Financiera S. A. (en adelante, la empresa) habría llevado a cabo diversas prácticas antisindicales en perjuicio del sindicato nacional de empleados de la referida empresa (en adelante, el sindicato) y de sus miembros. Tales prácticas comprenderían: la imposición de sanciones disciplinarias a dirigentes del sindicato y a otros trabajadores afiliados al mismo en represalia por el ejercicio de sus derechos sindicales; la negativa de la empresa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales y el uso del correo electrónico con fines sindicales



y laborales; el despido masivo de la junta directiva del sindicato y de más de la mitad de sus afiliados; y la reasignación de puestos de trabajo a, entre otros, los trabajadores afiliados al sindicato con rebaja de funciones y condiciones laborales. Las organizaciones querellantes también alegan una demora excesiva en la resolución definitiva de los procesos judiciales iniciados en relación con las prácticas antes descritas.

- 525.** Las organizaciones querellantes, además, alegan que el Gobierno ha impedido el ejercicio de la libertad sindical del sindicato como consecuencia de la obstrucción y la criminalización de los derechos de reunión y manifestación del sindicato y de sus miembros.

Alegatos relativos a prácticas antisindicales de la empresa

- 526.** Las organizaciones querellantes alegan la existencia de una estrategia empresarial para afectar al sindicato con el fin de debilitarlo y desarticularlo, en el marco de la cual entre 2015 y 2021 la empresa habría llevado a cabo los actos descritos a continuación.

a) Imposición de sanciones disciplinarias a dirigentes del sindicato y a otros trabajadores afiliados al mismo. Negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales y el uso del correo electrónico con fines sindicales y laborales.

- 527.** Las organizaciones querellantes alegan, por un lado, que en 2015 dos dirigentes del sindicato (secretaría general y secretario de defensa) fueron sancionados por la empresa (con amonestaciones escritas y suspensiones sin goce de remuneraciones por hasta dos días), como represalia por el ejercicio de sus funciones sindicales y con el fin de evitar la solución satisfactoria del pliego de reclamos de ese año. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que en 2018 la empresa cursó comunicaciones intimidatorias a 34 trabajadores afiliados al sindicato llamándoles la atención por su participación, entre febrero y marzo, en diversos plantones y marchas contra la empresa, y conminándoles a no volver a paralizar sus labores ni a utilizar su tiempo de trabajo para actividades ajenas al mismo, lo cual supondría una limitación de los derechos de reunión y de manifestación pública del sindicato y de sus miembros.

- 528.** Por otro lado, las organizaciones querellantes alegan que, desatendiendo los reiterados pedidos del sindicato y contraviniendo su libertad de expresión, la empresa le niega el uso del correo electrónico para la difusión de información de interés sindical y laboral y tampoco permite la colocación de un periódico mural en las sedes empresariales (a nivel nacional) donde existen trabajadores sindicalizados. Las organizaciones querellantes alegan que la empresa pretende impedir que los trabajadores reciban información y opiniones del sindicato sobre materias que son de su interés y que conozcan sus derechos. Las organizaciones querellantes indican que en 2019 la inspección del trabajo propuso sancionar, con multa, la negativa de la empresa de otorgar un periódico mural al sindicato pero que la cobranza de dicha multa se encuentra suspendida hasta la resolución del proceso judicial iniciado en 2020 por la empresa contra la misma (expediente núm. 5767-2020-0-1801-JR-LA-73).

- 529.** Las organizaciones querellantes señalan también que, además del proceso antes mencionado, se encuentra pendiente la resolución definitiva de otros tres procesos judiciales interpuestos entre 2016 y 2018 a fin de, por un lado, impugnar las sanciones impuestas por la empresa a los dos dirigentes sindicales mencionados (expedientes núms. 14890-2016-0-1801-JR-LA-12 y 14891-2016-0-1801-JR-LA-06) y de, por otro lado, cuestionar las cartas (llamadas de atención) cursadas por la empresa a los 34 trabajadores sindicalizados referidos, así como su negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales (expediente núm. 11485-2018-0-1801-JR-CI-01). Las organizaciones querellantes cuestionan el hecho de que,



hasta el momento de la presentación de la queja en 2020, las autoridades judiciales aún no habían resuelto de manera definitiva los procesos judiciales antes mencionados.

b) Despido masivo de la junta directiva del sindicato y de más de la mitad de sus afiliados

- 530.** Las organizaciones querellantes afirman que, en forma sorpresiva, en 2020 la empresa solicitó ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) el inicio de un procedimiento administrativo de cese colectivo por causas objetivas (motivos estructurales). Dicho procedimiento comprendía a aproximadamente 350 trabajadores de la línea de negocios Microempresa a nivel nacional, incluyendo a todos los integrantes de la junta directiva del sindicato (12 dirigentes sindicales) y a más de la mitad de sus afiliados (alrededor de 106 de los 190 miembros). Las organizaciones querellantes alegan que, si bien la empresa convocó al sindicato a participar en reuniones relativas al cese colectivo, lo hizo sin una verdadera intención de negociar una medida menos gravosa y que dicho procedimiento tuvo la finalidad de debilitar al sindicato.
- 531.** Las organizaciones querellantes indican que el procedimiento de cese colectivo fue rechazado, en última instancia, por la AAT ya que la empresa no cumplió con el requisito legal de entregar determinada información relevante de manera previa a las reuniones de negociación sostenidas con los trabajadores concernidos en la medida. Las organizaciones querellantes consideran que lo anterior demostraría que la empresa actuó con mala fe y de forma ilegal al iniciar el procedimiento de cese colectivo.
- 532.** Las organizaciones querellantes informan que en 2020 la inspección del trabajo consideró que la empresa había lesionado la libertad sindical del sindicato pues la inclusión de toda su junta directiva en el procedimiento de cese colectivo debilitaba su existencia y afectaba la representación y defensa de los intereses de sus afiliados. Sobre dicha base, según indican las organizaciones querellantes, la inspección del trabajo propuso sancionar a la empresa con una multa (acta de infracción núm. 407-2020-SUNAFIL/ILM).
- 533.** Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que, en el marco del procedimiento de cese colectivo, la empresa amenazó, presionó y coaccionó a diversos trabajadores, en reuniones individuales, para que se desafilien del sindicato. Como consecuencia de ello, 3 trabajadores ya habrían decidido desafilarse y otros 12 trabajadores afiliados habrían renunciado a la empresa tras el pago de incentivos económicos, que no fueron ofrecidos a la generalidad de trabajadores sino únicamente a los sindicalizados.

c) Reasignación de puestos de trabajo con rebaja de funciones y condiciones laborales

- 534.** Las organizaciones querellantes alegan que, tras el rechazo del procedimiento de cese colectivo por la AAT, la empresa tardó varios meses en reincorporar a los trabajadores del área de microempresas que estaban comprendidos en el mismo, incluyendo a trabajadores afiliados al sindicato, y que sus labores continuaron suspendidas durante varios meses.
- 535.** Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que finalmente la empresa creó puestos administrativos y una estructura remunerativa *ad hoc* para ocupar a los referidos trabajadores, los cuales no estarían vinculados al negocio de la empresa, tampoco corresponderían a sus calificaciones ni a su experiencia y supondrían una rebaja en sus funciones y condiciones laborales. Según alegan las organizaciones querellantes, la empresa sancionó (con amonestaciones escritas) a los trabajadores que se negaron a reintegrarse a la empresa ocupando los nuevos puestos y además desconoció la representación que los trabajadores otorgaron al sindicato en el marco del proceso de reincorporación.



Alegatos relativos a actuaciones de órganos del Estado

- 536.** Las organizaciones querellantes alegan que el Gobierno ha obstruido y criminalizado el derecho del sindicato y de sus afiliados a reunirse y manifestar pacíficamente. Aquellas indican, por un lado, que en 2018 el Ministerio del Interior emitió resoluciones modificando arbitrariamente las rutas que debían seguir diversas marchas y plantones convocados por el sindicato y que dicha autoridad lo había multado por no observar tales rutas. Las organizaciones querellantes consideran que lo anterior equivale en la práctica al otorgamiento de una autorización previa para el ejercicio de los derechos de reunión y manifestación pública y además alegan que la referida autoridad actuó en coordinación con la empresa con el fin de evitar las protestas del sindicato. Las organizaciones querellantes informan que en 2018 se inició un proceso constitucional de amparo cuestionando el accionar del Ministerio (expediente núm. 11483-2018-0-1801-JR-CI-01), el cual también se encuentra pendiente de resolver.
- 537.** Las organizaciones querellantes alegan, por otro lado, que el 30 de octubre de 2020 la Policía Nacional, actuando como seguridad privada de la empresa, detuvo violentamente al secretario de defensa del sindicato mientras manifestaba pública y pacíficamente y cumpliendo los protocolos relativos a la pandemia de COVID-19, frente a la sede de la empresa, contra el procedimiento de cese colectivo iniciado por esta. Se señala que, si bien el dirigente sindical fue liberado luego de casi 24 horas, estaba previsto iniciar un proceso penal en su contra por resistencia y desobediencia a la autoridad.

B. Respuesta del Gobierno

- 538.** En sus distintas comunicaciones, el Gobierno comunica informaciones relacionadas con la queja proporcionadas por el Ministerio del Interior remite informaciones facilitadas por la empresa e informa sobre el resultado de los procesos judiciales en curso.

Alegatos relativos a prácticas antisindicales de la empresa

a) Imposición de sanciones disciplinarias a dirigentes del sindicato y a otros trabajadores afiliados al mismo. Negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales y al uso del correo electrónico con fines sindicales y laborales

- 539.** En relación con las sanciones impuestas a dos dirigentes del sindicato y las llamadas de atención cursadas a 34 de sus afiliados en supuesta represalia por el ejercicio de sus derechos sindicales el Gobierno remite informaciones de la empresa según las cuales indica que estas medidas disciplinarias se sustentaron en el ejercicio de su poder de dirección como empleadora y en la legislación vigente y que las mismas tuvieron como motivo faltas laborales derivadas del incumplimiento de las obligaciones laborales de los referidos dirigentes (no completar una capacitación laboral, no asistir a trabajar y faltar de palabra a directivos de la empresa) y de los 34 afiliados (abandono de labores para participar en plantones y marchas sindicales). La empresa niega que la imposición de estas sanciones hubiese tenido relación con la sindicalización de los trabajadores o que haya buscado vulnerar sus derechos sindicales, intimidarlos o amenazarlos.
- 540.** En cuanto a la negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales, en las informaciones remitidas por el Gobierno, la empresa señala que, si bien la inspección del trabajo decidió multarla en 2019 por dicha negativa, esto supone una contradicción con un anterior pronunciamiento sobre la misma materia. La empresa señala que en 2017 la inspección del trabajo resolvió que la empresa no estaba obligada a proporcionar una vitrina



sindical tras considerar que no existía una norma legal específica a este respecto, que en las negociaciones colectivas de 2016 y 2017 las partes concernidas habían acordado excluir la concesión de dichas vitrinas y, finalmente, que era desproporcionado colocar vitrinas en centros de trabajo donde existía solo un trabajador afiliado al sindicato.

541. En cuanto a la denegación del uso del correo electrónico para la difusión de información de interés laboral y sindical, el Gobierno remite la opinión de la empresa que rechaza que haya negado, limitado o frustrado el uso de este canal de comunicación por el sindicato y señala que desde 2016 el sindicato viene haciendo uso efectivo de su correo electrónico institucional para realizar coordinaciones con sus afiliados o con la empresa. El Gobierno remite copias proporcionadas por la empresa de una serie de correos electrónicos remitidos por trabajadores afiliados al sindicato y por este a la empresa, entre 2016 y 2021, utilizando la cuenta sinecrediscotia.sinecrediscotia@hotmail.com.

542. En cuanto a los procesos judiciales en curso, las informaciones proporcionadas por el Gobierno y la empresa indican que: i) en 2018 se resolvió, en última instancia judicial, dejar sin efecto la sanción disciplinaria impuesta en 2015 al secretario de defensa del sindicato, ordenando a la empresa que la deje sin efecto y la borre de su legajo laboral, estando por culminar la ejecución de esta sentencia (expediente núm. 14890-2016-0-1801-JR-LA-12); ii) la sanción disciplinaria impuesta en 2015 a la secretaria general del sindicato ha sido dejada sin efecto, estando pendiente que la empresa informe que ha dado cumplimiento a esta decisión judicial (expediente núm. 14891-2016-0-1801-JR-LA-06); iii) mediante resolución de 22 de abril de 2024 se confirmó la sentencia que, por un lado, deja sin efecto las cartas cursadas a 34 afiliados al sindicato y que, por otro lado, ordena a la empresa cesar la vulneración al derecho a la libertad sindical mediante cualquier tipo de actos intimidatorios así como el uso del correo electrónico institucional para la difusión de opiniones e información de índole sindical (expediente núm. 11485-2018-0-1801-JR-CI-01), y iv) se confirmó la sentencia que declara infundada la demanda judicial que interpuso la empresa en 2020 contra la multa impuesta por la inspección del trabajo ante su negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales (expediente núm. 5767-2020-0-1801-JR-LA-73).

b) Despido masivo de la junta directiva del sindicato y de más de la mitad de sus afiliados

543. En la información remitida por el Gobierno, la empresa indica que su solicitud de iniciar un procedimiento administrativo de cese colectivo no tuvo como finalidad afectar al sindicato ni a sus afiliados. La empresa informa que dicha solicitud se debió a la grave crisis que atravesaba su área de microempresas (la cual había acumulado una pérdida operativa cuantiosa que dio lugar a una situación deficitaria irreversible), por lo que comprendió a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados empleados en dicha área, incluyendo los miembros de la junta directiva del sindicato y otros trabajadores afiliados al mismo. La empresa señala que, si bien la AAT finalmente rechazó su pedido de cese colectivo, lo hizo por motivos formales (con los que está en desacuerdo) y que en ningún momento reconoció que la empresa hubiese actuado de mala fe o ilegalmente, como alegan las organizaciones querellantes.

544. En la información proporcionada por el Gobierno, la empresa manifiesta que, si bien en 2020 la inspección del trabajo propuso sancionar (con multa) a la empresa por supuestamente haber lesionado la libertad sindical al incluir a la junta directiva del sindicato en el referido procedimiento de cese colectivo, debe tenerse en cuenta que dicha propuesta no es una resolución de sanción definitiva y que el procedimiento administrativo sancionador aún se encuentra en trámite, estando pendiente que se emita un pronunciamiento sobre la base de dicha propuesta y de los descargos presentados por la empresa al respecto.



545. En cuanto al alegado ofrecimiento de incentivos económicos para la desafiliación sindical y la renuncia de trabajadores, según la información remitida por el Gobierno, la empresa afirma que, en el marco del procedimiento de cese colectivo y en tanto es permitido por la legislación vigente, puso a disposición de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados del área de microempresas un paquete económico de salida a fin de llegar a un acuerdo de desvinculación alternativo al cese colectivo. En vista de que el referido procedimiento solo concernía al personal de microempresas, la propuesta económica no podía alcanzar a otros trabajadores de la empresa ni podía ser ofrecida de manera pública como alegan las organizaciones sindicales. Asimismo, la empresa considera infundados y sin sustento probatorio los alegatos según los cuales ella habría amenazado, coaccionado o presionado a los trabajadores a fin de que acepten el paquete económico.

c) Reasignación de puestos de trabajo con rebaja de funciones y condiciones laborales

546. Según la información remitida por el Gobierno, la empresa indica que el área de microempresas fue cerrada a fin de no comprometer la sostenibilidad, eficiencia y competitividad de la empresa en el mercado financiero y que, tras ello y con el soporte de una institución universitaria especializada e imparcial, comenzó la planificación del proceso de reincorporación de los trabajadores anteriormente ocupados en dicha área. La empresa manifiesta que durante este tiempo los trabajadores se encontraron gozando de una licencia remunerada (suspensión de contrato de trabajo).

547. La empresa indica que el 1.º de marzo de 2021 dio inicio al proceso de reincorporación de los referidos trabajadores, el cual suponía su reasignación a nuevos puestos en el área de Soluciones Integrales que fueron creados a nivel nacional tomando en consideración las actividades y las necesidades empresariales. La empresa manifiesta que al identificar los puestos a los que los trabajadores serían reasignados se tuvo en cuenta sus perfiles y experiencia y que se respetó su categoría y nivel retributivo. La empresa también indica que, en virtud de la legislación vigente y de su poder de dirección, decidió sancionar a los trabajadores que no cumplieron con su obligación laboral de reincorporarse y de atender la reasignación de puestos descrita.

548. Asimismo, la empresa manifiesta que informó de manera oportuna a los dirigentes del sindicato (incluso antes a que a sus afiliados) sobre los lineamientos del proceso de reincorporación y de reasignación de puestos de trabajo y que respetó la representación que los trabajadores le otorgaron en el marco de mismo. Sin embargo, manifiesta la empresa, ciertos aspectos del proceso requerían la participación directa de los trabajadores concernidos (capacitaciones, evaluaciones, elecciones en base a sus preferencias, y otras actividades necesarias para la efectiva ocupación de los nuevos puestos), por lo que debieron ser coordinados con dichos trabajadores y no solo con el sindicato.



Alegatos relativos a actuaciones de órganos del Estado

549. En relación a las alegadas restricciones a los derechos de reunión y manifestación del sindicato y de sus miembros, el Gobierno señala que: i) el Ministerio del Interior no autoriza la realización de concentraciones o manifestaciones públicas, sino que vela por el respeto del orden público cuando estas tienen lugar; ii) en este contexto y en el marco de sus competencias, dicha entidad emitió diversas resoluciones que modificaban (de forma mínima) la ruta establecida por el sindicato para el recorrido de varias marchas y plantones que convocó en 2018; iii) las referidas modificaciones tuvieron como finalidad salvaguardar la libertad sindical del sindicato y al mismo tiempo preservar la seguridad y la integridad de quienes participaban de las movilizaciones así como también la tranquilidad y paz necesarias para el desarrollo de las actividades públicas y

privadas de quienes, sin participar en las marchas, se encontraban dentro su área de influencia, y iv) si bien inicialmente se emitió una propuesta de multa contra el sindicato por considerar que habían inobservado las rutas señaladas, dicha propuesta fue desestimada y archivada en 2018 mediante Resolución Directoral núm. 3429-2018-IN-VOI-DGIN-DAEG. Asimismo, el Gobierno niega que la entidad referida haya efectuado coordinaciones con la empresa a efectos de reprimir las protestas del sindicato, como alegan las organizaciones querellantes.

- 550.** Por último, en cuanto a la detención del secretario de defensa del sindicato, el Gobierno señala que: i) este dirigente sindical fue liberado al día siguiente de su aprehensión y que fue detenido debido a su renuencia a finalizar una manifestación en contra de la empresa que reunía a aproximadamente 100 personas en un momento en que el Gobierno había impuesto restricciones a la libertad de reunión y a la existencia de aglomeraciones en el marco del estado de emergencia decretado a causa de la pandemia de COVID-19; ii) antes de su aprehensión, los efectivos policiales conversaron con el dirigente sindical e intentaron persuadirlo de cesar la manifestación, pero que dada su negativa y hostilidad, fue detenido en presencia de la Fiscal Provincial Adjunta y de un abogado defensor, y iii) en 2021 se dispuso el archivo definitivo de la denuncia interpuesta contra el referido dirigente por presunto delito de desobediencia y resistencia a la autoridad.

C. Conclusiones del Comité

- 551.** *El Comité observa que el presente caso se refiere a alegatos de diversos actos antisindicales que habrían sido llevados a cabo por una empresa del sector financiero en perjuicio del sindicato nacional de empleados de dicha empresa (el sindicato) y de sus miembros y a una demora excesiva en la resolución de los procesos judiciales en curso, Los actos alegados comprenderían: la imposición de sanciones disciplinarias a dirigentes sindicales y a otros trabajadores afiliados en represalia por el ejercicio de sus derechos sindicales; la negativa de la empresa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales y el uso del correo electrónico con fines sindicales y laborales; el despido masivo de la junta directiva sindical y de más de la mitad de los trabajadores afiliados; y la reasignación de puestos de trabajo, incluso a personal sindicalizado, con rebaja de funciones y condiciones laborales. Las organizaciones querellantes también alegan la obstrucción y la criminalización por parte del Estado del derecho del sindicato y de sus afiliados a reunirse y manifestar. El Comité observa que el Gobierno ha remitido la posición de la empresa que niega haber incurrido en actos contra la libertad sindical, y que el Gobierno rechaza haber limitado arbitrariamente los derechos de reunión y manifestación de la referida organización y proporciona informaciones sobre una serie de procesos judiciales relacionados con los hechos alegados por las organizaciones querellantes.*

Alegatos relativos a prácticas antisindicales de la empresa

- 552.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan la existencia de una estrategia empresarial que habría tenido como fin debilitar y desarticular al sindicato, en el marco de la cual, entre 2015 y 2021, la empresa habría llevado a cabo una serie de actos antisindicales.*

a) Imposición de sanciones a dirigentes del sindicato y a otros trabajadores afiliados al mismo. Negativa a permitir la colocación de periódicos murales sindicales y el uso del correo electrónico con fines sindicales y laborales

- 553.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que: i) en 2015 y 2018 la empresa impuso sanciones disciplinarias (distintas al despido) a dos dirigentes del sindicato (secretaria general y secretario de defensa) y cursó cartas intimidatorias (llamadas de atención) a 34 de sus afiliados en represalia por, respectivamente, el ejercicio de sus funciones sindicales en el marco de una negociación colectiva y su participación en plantones y marchas contra la empresa, y ii) la empresa negó la colocación*



de un periódico mural en las sedes (a nivel nacional) en donde existan trabajadores sindicalizados, a pesar de haber sido multada por ello en 2019 por la inspección del trabajo, y también negó el uso del correo electrónico por el sindicato para la difusión de información de interés sindical y laboral.

554. Al respecto, el Comité toma nota de que según la información remitida por el Gobierno, la empresa manifiesta que: i) las sanciones impuestas a los dos dirigentes sindicales y las llamadas de atención cursadas a 34 trabajadores sindicalizados se sustentaron en faltas derivadas del incumplimiento de sus obligaciones laborales (no completar una capacitación laboral, inasistencias y faltas de palabra en el caso de los dirigentes y abandono de labores para participar en marchas en el caso de los otros sindicalistas), negando que aquellas hayan tenido como objeto vulnerar sus derechos sindicales, intimidarlos o amenazarlos; ii) ha cuestionado la sanción (multa) que le impuso en 2019 la inspección de trabajo por no permitir la colocación de periódicos murales sindicales, ya que esta decisión contradice otra que la misma entidad emitió en 2017 indicando que no existía obligación legal de proporcionar una vitrina sindical, que las partes habían excluido la concesión de este beneficio en el marco de negociaciones colectivas previas y que era desproporcionado colocar vitrinas en centros de trabajo donde existía solo un trabajador sindicalizado, y iii) desde 2016 el sindicato viene haciendo uso efectivo de su correo electrónico institucional para la difusión de información de interés laboral y sindical, descartando que haya sido necesaria una autorización de la empresa y negando que esta haya limitado o frustrado el uso de dicho canal de comunicación.
555. El Comité toma nota de que, según la información remitida por las organizaciones querellantes y el Gobierno, las partes han iniciado cuatro procesos judiciales en el marco de los cuales las autoridades judiciales vienen examinando los actos antisindicales alegados por las organizaciones querellantes en la presente queja. El Comité toma nota también de que las organizaciones querellantes cuestionan el hecho de que, hasta el momento de la interposición de la queja en 2020, las autoridades judiciales aún no habían resuelto de manera definitiva ninguno de los procesos judiciales antes mencionados. Sobre la base de la información remitida, el Comité observa que: i) los tribunales han dejado sin efecto la sanción impuesta al secretario de defensa del sindicato, estando por culminar la ejecución de esta sentencia (expediente núm. 14890-2016-0-1801-JR-LA-12); ii) la sanción disciplinaria impuesta a la secretaria general del sindicato ha sido dejada sin efecto, debiendo informar la empresa que ha dado cumplimiento a esta decisión judicial (expediente núm. 14891-2016-0-1801-JR-LA-06); iii) se confirmó, por medio de una resolución de 22 de abril de 2024, la sentencia que, por un lado, deja sin efecto las cartas (llamadas de atención) cursadas a 34 afiliados al sindicato y que, por otro lado, ordena a la empresa cesar la vulneración al derecho a la libertad sindical mediante cualquier tipo de actos intimidatorios así como el uso del correo electrónico institucional para la difusión de opiniones e información de índole sindical (expediente núm. 11485-2018-0-1801-JR-CI-01), y iv) ha quedado confirmada la sanción impuesta por la inspección del trabajo a la empresa por no permitir la colocación de periódicos murales sindicales, tras haberse declarado infundada la demanda de la empresa contra dicha sanción (expediente núm. 5767-2020-0-1801-JR-LA-73). Al tiempo que toma debida nota de la tutela al ejercicio de la libertad sindical brindada por las referidas sentencias, el Comité lamenta observar el retraso excesivo —en algunos casos de hasta ocho años— en el trámite de los procesos judiciales interpuestos en relación con los hechos alegados por las organizaciones querellantes. El Comité recuerda que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última y que los casos relativos a cuestiones de discriminación antisindical deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces y una demora excesiva en la tramitación de tales casos constituye una grave vulneración de los derechos sindicales de las personas afectadas [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 170 y 1139].



b) Despido masivo de la junta directiva del sindicato y de más de la mitad de sus afiliados

- 556.** *El Comité toma nota, de que las organizaciones querellantes se refieren al procedimiento administrativo de cese colectivo iniciado por la empresa en 2020 en ocasión del cierre de su área de microempresas. A este respecto, las organizaciones querellantes: i) cuestionan que dicho proceso haya comprendido a todos los integrantes de la junta directiva del sindicato (12 dirigentes sindicales) y a más de la mitad de sus afiliados (alrededor de 106 de sus 190 miembros), alegando que tuvo como finalidad debilitarlo, y ii) manifiestan que la empresa actuó con mala fe y de manera ilegal ya que no tuvo una verdadera intención de negociar con el sindicato una medida menos gravosa al despido masivo y que incumplió el requisito legal de entregar información relevante de manera previa a las reuniones de negociación sostenidas con los trabajadores comprendidos en la medida, siendo por esta última razón que la autoridad administrativa del trabajo finalmente rechazó el pedido de cese colectivo de la empresa.*
- 557.** *Al respecto, el Comité toma nota de que la empresa: i) niega que el procedimiento de cese colectivo en 2020 haya tenido como finalidad afectar al sindicato o a sus afiliados; ii) manifiesta que dicho procedimiento fue iniciado debido a la grave crisis que atravesaba su área de microempresas (una situación deficitaria irreversible derivada de una cuantiosa pérdida operativa acumulada) y que, por tanto, comprendió a todos los trabajadores empleados en esta, entre quienes se encontraban los miembros de la junta directiva del sindicato así como otros trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y iii) señala que la autoridad administrativa del trabajo finalmente rechazó su pedido de cese colectivo por motivos formales (con los que discrepa) pero que ella en ningún momento reconoció que la empresa hubiese actuado de mala fe o ilegalmente.*
- 558.** *El Comité toma nota de que, según las informaciones transmitidas por las organizaciones querellantes y el Gobierno, si bien en 2020 la inspección del trabajo propuso, mediante acta de infracción núm. 407-2020-SUNAFIL/ILM, sancionar a la empresa con una multa por considerar que había lesionado la libertad sindical del sindicato al incluir a toda su junta directiva en el procedimiento de cese colectivo, se encuentra pendiente la emisión de un pronunciamiento administrativo final sobre la base de dicha propuesta de multa y de los descargos presentados por la empresa al respecto. Si bien constata que el referido procedimiento sancionador parece aún encontrarse en trámite, el Comité observa que, en la citada acta de infracción, el inspector del trabajo competente consideró que si bien la inclusión de trabajadores sindicalizados en la solicitud de cese colectivo no es por sí solo un acto antisindical, el hecho de incluir en la misma a la secretaria general y al secretario de defensa del sindicato así como de suspender temporalmente los contratos de trabajo de los miembros de la junta directiva sindical durante el trámite de la referida solicitud, supone una vulneración derecho a la libertad y a la representación sindical pues debilita a la referida organización y priva a los trabajadores de la representación y la defensa de sus derechos a través de sus dirigentes. El Comité toma nota de la posición divergente del sindicato y de la empresa sobre el alegado carácter antisindical de la referida reestructuración. El Comité recuerda que, en un caso relativo a reestructuraciones del personal, subrayó la importancia de mantener relaciones laborales firmes, que garanticen que los trabajadores no se vean privados de sus derechos fundamentales ni de los medios de promover y defender sus intereses [véase **Recopilación**, párrafo 1558]. El Comité pide a las organizaciones querellantes y al Gobierno que lo mantengan informado de la decisión definitiva de la inspección del trabajo acerca de la propuesta de multa antes mencionada.*
- 559.** *Por otro lado, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes también alegan que, en el marco del referido procedimiento de cese colectivo, la empresa amenazó, presionó y coaccionó a diversos trabajadores del área de microempresas para que se desafilien del sindicato y que, como consecuencia de ello, algunos efectivamente decidieron desafilarse y otros renunciaron a la empresa tras el pago de incentivos económicos. El Comité toma nota de que, a este respecto, la*



empresa indica que, en tanto es permitido por la legislación vigente, puso a disposición de los trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) del área referida un paquete económico de salida a fin de llegar a un acuerdo de desvinculación alternativo al cese colectivo, negando que haya habido amedrentamiento para la aceptación de dicho paquete. En relación con este alegato, el Comité observa que en la citada acta de infracción núm. 407-2020-SUNAFIL/ILM, el inspector del trabajo a cargo consignó que si bien ciertos trabajadores afiliados al sindicato habían firmado con la empresa convenios de extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo, no se pudo verificar que hubiesen existido actos de amenaza y presión por parte de la empresa para que los mismos se desafilien o firmen tales acuerdos de mutuo disenso, dejando a salvo el derecho del sindicato para que, con los medios probatorios adecuados, haga valer su cuestionamiento en la vía legal correspondiente. Al observar que las organizaciones querellantes no han informado sobre la existencia de acciones judiciales iniciadas en relación con el alegado ofrecimiento de incentivos económicos por la empresa para la desafiliación sindical y la renuncia de trabajadores, el Comité no proseguirá con el examen de esta cuestión.

c) Reasignación de puestos de trabajo con rebaja de funciones y condiciones laborales

- 560.** *El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que, tras el rechazo del procedimiento de cese colectivo por la administración del trabajo, la empresa: i) tardó varios meses en reincorporar a los trabajadores del área de microempresas (incluso al personal sindicalizado) y además desconoció la representación otorgada por dichos trabajadores al sindicato para tratar los temas relativos a su reincorporación; ii) creó nuevos puestos administrativos y una estructura remunerativa ad hoc para ocupar a los trabajadores de la referida área (incluso a aquellos sindicalizados), los cuales no estarían vinculados al objeto de negocio de la empresa, tampoco corresponderían a sus calificaciones ni a su experiencia y supondrían una rebaja en sus funciones y condiciones laborales, y iii) impuso sanciones (distintas al despido) a los trabajadores que se negaron a reincorporarse a la empresa en el contexto indicado.*
- 561.** *El Comité toma nota de que según la información remitida por el Gobierno, la empresa manifiesta que: i) debido al cierre de su área de microempresas y tras el rechazo del procedimiento de cese colectivo, tuvo que otorgar una licencia remunerada a los trabajadores anteriormente empleados en ella mientras planificaba su reincorporación y la asignación de otros puestos de trabajo, con el soporte de una institución universitaria imparcial y especializada; ii) a los referidos trabajadores finalmente se les reasignaron funciones correspondientes a nuevos puestos creados a nivel nacional tomando en cuenta las actividades y las necesidades empresariales; iii) en la reasignación de puestos, se tuvieron en cuenta los perfiles y experiencia de los trabajadores y se respetó su categoría y su nivel retributivo; iv) informó con anticipación al sindicato sobre los lineamientos de la reasignación de puestos, negando haber desconocido la representación que le otorgaron los trabajadores en el marco de dicho proceso y precisando que determinados aspectos de este requerían la participación directa e individual de los trabajadores y no solo del sindicato, y v) decidió sancionar a los trabajadores renuentes a cumplir su obligación laboral de reincorporarse a la empresa atendiendo las funciones de sus nuevos puestos y participando en las actividades previas convocadas a este efecto (capacitaciones, evaluaciones, etc.).*
- 562.** *El Comité toma debida nota de los elementos proporcionados por el Gobierno y las organizaciones querellantes y, a la luz de los mismos, constata que si bien la supresión del área de microempresas y la asignación de nuevos puestos de trabajo al personal empleado en la misma (realizadas en un contexto de dificultades económicas) afectó a trabajadores afiliados al sindicato, no dispone de elementos que le permitan pronunciarse sobre el alegado carácter antisindical de dicha reorganización empresarial, la cual, al parecer, no ha sido objeto de acciones administrativas y*



judiciales entabladas por dicha organización sindical. En este contexto, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.

- 563.** A la luz de los distintos elementos anteriormente examinados, el Comité invita al Gobierno a que promueva la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en las empresas privadas.

Alegatos relativos a actuaciones de órganos estatales

- 564.** El Comité toma nota de que organizaciones querellantes alegan que el Ministerio Público y la Policía Nacional habrían vulnerado la libertad sindical al haber obstruido y criminalizado los derechos de reunión y manifestación del sindicato y de sus miembros.
- 565.** En relación con la alegada obstaculización de los derechos de reunión y de manifestación con ocasión de una marchas y plantones llevados a cabo en 2018, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes: i) alegan que la competencia del Ministerio del Interior para modificar las rutas de las marchas sindicales equivale en la práctica a una autorización previa para su desarrollo; ii) indican que la referida entidad, en coordinación con la empresa, modificó arbitrariamente las rutas que debían seguir las diversas marchas y plantones convocadas por el sindicato y que además lo habría multado por no haber observado tales rutas, y iii) informan que aún se encuentra pendiente de resolver el proceso de amparo iniciado en 2018 contra la actuación de la referida entidad. El Comité toma nota de que, a este respecto, el Gobierno indica que: i) el Ministerio del Interior no autoriza la realización de manifestaciones y concentraciones públicas, sino que otorga las garantías necesarias para su realización; ii) las modificaciones a las rutas de las marchas y plantones sindicales fueron mínimas y tuvieron la única finalidad salvaguardar tanto la libertad sindical del sindicato como el orden público; iii) la propuesta de multa al sindicato por supuesta inobservancia de las rutas señaladas fue finalmente desestimada y archivada, y iv) no se efectuaron coordinaciones con la empresa a efectos de reprimir las marchas y plantones sindicales. El Comité toma debida nota de los elementos proporcionados por las partes y recuerda que 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 libertad sindical y que, además, 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**, párrafos 218 y 227]. A la luz de lo anterior, el Comité no proseguirá con el examen de estos alegatos.
- 566.** En cuanto a la alegada criminalización de los derechos de reunión y de manifestación, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes señalan que el 30 de octubre de 2020 la Policía Nacional, supuestamente actuando como seguridad privada de la empresa, detuvo al secretario de defensa del sindicato mientras manifestaba, pacíficamente y cumpliendo los protocolos relativos a la pandemia de COVID-19, frente a la sede de la empresa y que, si bien dicho dirigente fue liberado, se tenía previsto denunciarlo penalmente por presunto delito de desobediencia y resistencia a la autoridad. Al respecto, el Comité toma de nota de que el Gobierno indica que la detención temporal del dirigente sindical se debió a su renuencia a los reiterados pedidos de la autoridad policial de finalizar una protesta en un momento en que estaban vigentes restricciones a la libertad de reunión a causa de la pandemia de COVID-19, y que, finalmente, en 2021 se dispuso el archivo definitivo de la denuncia penal interpuesta contra dicho dirigente.
- 567.** El Comité toma nota de los elementos proporcionados por las partes y observa que la detención del dirigente sindical por su participación en una manifestación pública tuvo lugar en el marco de restricciones impuestas a la celebración de reuniones públicas en el contexto del estado de emergencia declarado a causa de la pandemia de COVID-19. El Comité observa que las partes parecen tener versiones contradictorias respecto de si era posible llevar a cabo manifestaciones



*públicas durante la pandemia. Si bien no le compete examinar las medidas restrictivas derivadas de la pandemia, el Comité recuerda que los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales [véase **Recopilación**, párrafo 208] y el Comité confía en que, en un futuro, las respuestas gubernamentales a manifestaciones relacionadas con los derechos sindicales serán acordes con la libertad sindical.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité pide a las organizaciones querellantes y al Gobierno que lo mantengan informado acerca del resultado del procedimiento administrativo relativo a la eventual afectación de la libertad sindical como consecuencia de haber incluido a todos los miembros de la junta directiva del sindicato en el procedimiento de cese colectivo iniciado por la empresa en 2020;**
- b) el Comité invita al Gobierno a que promueva la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en las empresas privadas, y**
- c) el Comité confía en que, en un futuro, las respuestas gubernamentales a manifestaciones relacionadas con los derechos sindicales serán acordes con la libertad sindical.**

Caso núm. 3438

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno del Perú presentada por

- la Internacional de la Educación (IE)
- la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y
- el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan obstaculizaciones al otorgamiento de licencias sindicales, el injustificado inicio de procedimientos disciplinarios contra dirigentes sindicales, así como el menoscabo de los derechos de representación y de negociación colectiva de la organización sindical mayoritaria en el sector de la educación

569. La queja figura en comunicaciones de 23 de setiembre y 5 de octubre de 2022 presentadas, respectivamente, por el Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP) y la Internacional de la Educación (IE). La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) envió informaciones adicionales mediante comunicación de 16 de mayo de 2024.

570. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de 19 de enero y 3 de febrero de 2023.



571. El Perú ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

572. En sus distintas comunicaciones, las organizaciones querellantes alegan diversas prácticas que habrían sido llevadas a cabo por el Ministerio de Educación (en adelante, el MINEDU) en perjuicio del SUTEP, que sería la organización sindical mayoritaria en el sector de la educación. Tales prácticas comprenderían obstaculizaciones al otorgamiento de licencias sindicales a los integrantes de su junta directiva, el injustificado inicio de procedimientos disciplinarios contra tres de sus dirigentes sindicales, así como el menoscabo de sus derechos de representación y de negociación colectiva al irrespetar las etapas y los plazos legalmente previstos para el desarrollo de la negociación colectiva y al desconocer su condición de sindicato mayoritario.
573. Las organizaciones querellantes alegan que el MINEDU atendió de manera extemporánea y parcial su solicitud de otorgamiento de licencias sindicales para 2022-2023 a favor de los ocho miembros de su junta directiva. Según estas organizaciones: i) la referida solicitud fue presentada por escrito el 30 de noviembre de 2021 y debió ser resuelta por el MINEDU como máximo hasta la primera semana de febrero de 2022, en aplicación del plazo previsto a este respecto en el numeral 5.16.3 de la Resolución Viceministerial (RVM) núm. 123-2021-MINEDU, que regula, entre otros, el procedimiento de otorgamiento de licencias por representación sindical en el magisterio; ii) el MINEDU resolvió su solicitud de licencias sindicales recién el 9 de agosto de 2022, mediante la expedición de la Resolución de Secretaría General (RSG) núm. 132-2022-MINEDU, esto es, casi nueve meses luego de presentada dicha solicitud; iii) con la emisión de la citada Resolución, el MINEDU desconoce el hecho de que correspondía aplicar la figura del silencio administrativo positivo (prevista en la Ley del Procedimiento Administrativo General) a su solicitud de licencias sindicales y que, en virtud de dicha figura, su pedido debía considerarse aprobado desde que venció el plazo legal antes mencionado sin que mediase un pronunciamiento del MINEDU al respecto; iv) además, la referida RSG concedió licencias sindicales parciales, esto es, únicamente del 9 de agosto de 2022 al 8 de agosto de 2023, sin comprender las licencias que habían sido solicitadas del 27 de marzo al 8 de agosto 2022, dejando así desatendidas las actividades sindicales desarrolladas en este periodo, y v) se interpuso un recurso de apelación contra la RSG núm. 132-2022-MINEDU, el cual aún no ha sido resuelto pues el MINEDU se niega a transmitirlo al Tribunal del Servicio Civil. Las organizaciones querellantes mencionadas señalan que, hasta el cambio de Gobierno ocurrido en julio de 2021, el SUTEP nunca había visto limitado el ejercicio de las licencias sindicales de sus dirigentes y que, desde entonces, el MINEDU viene concediendo mayor protagonismo a una organización sindical minoritaria, la Federación Nacional de Trabajadores en la Educación del Perú (en adelante, la organización sindical minoritaria), la cual habría sido reconocida ilegalmente poco antes de la entrada del referido Gobierno.
574. Asimismo, las organizaciones querellantes alegan que el MINEDU habría iniciado procedimientos administrativos disciplinarios contra el secretario general, la subsecretaria general y la secretaria de equidad y género del SUTEP, por supuestamente haber abandonado sus puestos de trabajo entre el 27 de marzo y 8 de agosto 2022, periodo durante el cual la RSG núm. 132-2022-MINEDU no otorgó licencias sindicales. Lo anterior, según manifiestan las referidas organizaciones, desconoce que durante este periodo los dirigentes continuaron gozando de licencias para el ejercicio de sus funciones sindicales en virtud de la aplicación de la referida figura del silencio administrativo positivo a la solicitud de licencias sindicales del SUTEP.



- 575.** Las organizaciones querellantes también alegan que el MINEDU ha excluido ilegalmente al SUTEP y a otra organización sindical del sector de la educación, del directorio de la Derrama Magisterial, que es una organización de derecho privado que, desde hace varias décadas, administra los fondos de la seguridad social y otorga créditos a los maestros. Las mencionadas organizaciones afirman que: i) fuera del marco de sus competencias, el MINEDU emitió el Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU y la Resolución Ministerial núm. 356-2022-MINEDU a fin de, respectivamente, modificar el estatuto de la Derrama Magisterial e iniciar un proceso para elegir a los miembros de, entre otros órganos, su consejo directivo, y ii) el establecimiento del proceso electoral mencionado no fue consultado con el SUTEP, desconoce el derecho de esta organización a designar a sus representantes ante la Derrama Magisterial (lo cual venía haciendo por más de cuarenta años) y finalmente ignora el hecho de que esta entidad no forma parte de la administración pública. Las organizaciones querellantes consideran que las medidas normativas descritas fueron adoptadas con el fin de dar cabida a la organización sindical minoritaria.
- 576.** Igualmente, las organizaciones querellantes alegan que se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva del SUTEP. Aquellas afirman, por un lado, que, el MINEDU ha dilatado injustificadamente y en extremo las negociaciones colectivas de 2022, 2023 y 2024. Las organizaciones manifiestan que la Ley núm. 31188 de 2021 ha establecido un procedimiento de negociación colectiva anual y ha fijado etapas y plazos rígidos para su desarrollo. Dicha norma, según explican, establece que: los trabajadores deben, primero, presentar sus pliegos de reclamos entre el 30 de noviembre del año 1 y fines de enero del año 2; luego, la entidad gubernamental concernida debe conformar la comisión negociadora también a fines de enero del año 2; posteriormente, la etapa de trato directo debe comenzar en febrero del año 2; y finalmente, el procedimiento de negociación colectiva debe concluir el 30 de junio del año 2, a fin de que el convenio colectivo (o laudo arbitral) inicie su vigencia el 1.º de enero del año 3 (si concluyese luego de la fecha señalada, su vigencia iniciaría solo el año 4).
- 577.** Las organizaciones querellantes afirman que: i) si bien el SUTEP cumplió con presentar sus proyectos de convenios colectivos para 2022, 2023 y 2024 dentro del plazo legal referido en el párrafo anterior, el MINEDU constituyó las comisiones negociadoras de manera extemporánea durante todos esos años (lo hizo el 16 de junio en 2022, el 30 de mayo en 2023; y aún no lo había hecho hasta el 15 de marzo de 2024), y ii) la designación de las comisiones negociadoras —por el MINEDU— en fechas muy cercanas al plazo en que, según la ley antes citada, debe culminar la negociación colectiva (30 de junio de cada año), no dejó ningún margen de tiempo para que el SUTEP desarrollase sus estrategias de negociación y finalmente lo condujo a aceptar rápidamente las propuestas económicas del MINEDU en los años 2022 y 2023 (la IE y el SUTEP afirman incluso que este solo pudo negociar una bonificación no remunerativa en 2022); iii) el MINEDU, en lugar de solo revisar aspectos formales de los pliegos presentados por el SUTEP, emitió diversas resoluciones sin ninguna explicación ni justificación y además no respondió las comunicaciones que le remitió el SUTEP exigiéndole que cumpliera con conformar rápidamente las comisiones negociadoras de los años referidos, y iv) la inobservancia de los plazos legales que rigen la negociación colectiva en el sector estatal constituye una estrategia del MINEDU para evitar negociar colectivamente con el SUTEP, la cual vacía de contenido su derecho a la negociación colectiva y le impide representar y defender los intereses de sus afiliados.
- 578.** Las organizaciones querellantes también alegan que, desconociendo que el SUTEP es el sindicato mayoritario en el sector de la educación, el MINEDU estableció en 2022, por medio de la RSG núm. 112-2022-MINEDU, una mesa negociadora permanente con la organización sindical minoritaria mientras que con el SUTEP solo entabló una mesa de negociación temporal



que solo duró veinte días debido a su demora en cumplir con las etapas y los plazos previstos legalmente para el desarrollo de la negociación colectiva del año referido, como se detalló anteriormente.

- 579.** Finalmente, la CGTP alega que el MINEDU viene incumpliendo sistemáticamente cuarenta y tres cláusulas del convenio colectivo 2023-2024 suscrito con el SUTEP, pese a que, conforme a la legislación vigente, todas ellas debieron entrar en vigencia, a más tardar, el 1.º de enero de 2024. Tales cláusulas se refieren, entre otras cuestiones, a compromisos del MINEDU relativos a la conversión progresiva de ciertas plazas eventuales de docentes a orgánicas, a la evaluación de la normativa respectiva para la acreditación de un representante de la organización sindical mayoritaria en la comisión de procesos administrativos disciplinarios, la gestión en el presupuesto de 2024 de un habilitante para el pago de una encargatura por dirección para los docentes contratados, la solicitud en la ley de presupuesto de 2024 de un incremento de la remuneración mensual de docentes y auxiliares de educación nombrados y contratados.

B. Respuesta del Gobierno

- 580.** En sus distintas comunicaciones, el Gobierno remite las observaciones del MINEDU en relación con los alegatos del presente caso.
- 581.** En cuanto a las alegadas obstaculizaciones al otorgamiento de licencias sindicales, el MINEDU proporciona información según la cual: i) en aplicación del numeral 5.16.3 de la RVM núm. 123-2021-MINEDU y al existir dos organizaciones sindicales de alcance nacional en el sector de la educación, la licencia por representación sindical se debe fijar en proporción al número de docentes afiliados a cada organización, para lo cual el MINEDU debe, entre otras acciones, verificar que coincidan los datos de los afiliados consignados en los padrones digitales y físicos presentados por las organizaciones sindicales concernidas; ii) la demora en el trámite de la solicitud de licencias sindicales presentada en 2021 por el SUTEP se debió a dificultades operativas originadas en la falta de correlación y orden entre los padrones físicos y digitales de afiliados presentados por este sindicato y en la ilegibilidad de algunos de los documentos de identidad de los afiliados consignados en los padrones físicos; iii) en marzo de 2022, el MINEDU informó al SUTEP, en una reunión virtual, sobre el avance en el trámite de su solicitud de licencias y los problemas encontrados, los cuales persistieron pese a que, luego de dicha reunión, el SUTEP presentó información complementaria (padrones físicos y digitales adicionales), y iv) en abril de 2022, se cursó un oficio al SUTEP precisando que no era procedente la aplicación del silencio administrativo positivo a su solicitud de licencias sindicales pues, en virtud de la Ley del Procedimiento Administrativo General, dicha figura solo rige para los procedimientos administrativos sujetos a la misma, entre los que no se encuentra el otorgamiento de licencia por representación sindical, que tiene sus propios requisitos y plazos.
- 582.** El MINEDU también informa que, considerando la problemática encontrada en la tramitación de las licencias sindicales solicitadas por el SUTEP (así como por otros sindicatos), se decidió emitir la RVM núm. 074-2022-MINEDU, publicada el 17 de junio de 2022, a fin de enmendar la RVM núm. 123-2021-MINEDU e incorporar la disposición transitoria 10.4 que excepcionalmente dejó sin efecto, para el año 2022, los plazos previstos en esta última Resolución para el procedimiento de otorgamiento de licencias por representación sindical. El MINEDU indica que, mediante oficio de 22 de junio de 2022, comunicó al SUTEP el cronograma actualizado de los plazos a considerar para dicho año y que el 30 de junio de 2022 se sostuvo una reunión con un representante autorizado de este sindicato a fin de mostrar el avance en el cotejo de los padrones de afiliados y explicar la persistencia de las dificultades operativas que demoraban la



culminación del cotejo; en dicha reunión, el representante del SUTEP recomendó hacer un corte temporal a fin de resolver la solicitud de licencias sindicales pendiente y luego continuar con el cotejo de los padrones. Según lo informado por el MINEDU, tras tener en cuenta, entre otros elementos, la recomendación formulada por el dirigente del SUTEP, finalmente se emitió la RSG núm. 132-2022-MINEDU que concedió licencias sindicales a siete miembros de la junta directiva del SUTEP del 9 de agosto de 2022 al 8 de agosto de 2023; dicha RSG no comprendió al octavo miembro de la junta —la subsecretaria general— pues ya contaba con una licencia vigente entre marzo y diciembre de 2022. Según señala el MINEDU, en agosto de 2022, el SUTEP presentó un recurso de apelación y medida cautelar contra la RSG núm. 132-2022-MINEDU (registrado bajo expediente núm. MPD2022-EXT-0163140), el cual fue remitido, en el mismo mes, al Tribunal del Servicio Civil y actualmente se encuentra en trámite.

- 583.** Según la información proporcionada por el MINEDU, este decidió no conceder el pedido de licencia sindical retroactiva (por un periodo anterior al 9 de agosto 2022) formulado por el SUTEP el 8 de agosto de 2022 debido a que este no precisó hasta qué fecha debían retrotraerse los efectos de dicha licencia y a que, en aplicación de la Ley del Procedimiento Administrativo General, no se puede otorgar eficacia retroactiva a los actos administrativos cuando se lesionen derechos fundamentales de terceros, como es, en este caso, el derecho fundamental a la educación de los estudiantes.
- 584.** Por otro lado, en cuanto a los alegatos relativos al injustificado inicio de procedimientos disciplinarios contra tres dirigentes sindicales del SUTEP, el MINEDU informa que: i) el secretario general del sindicato fue absuelto en diciembre de 2022 del procedimiento disciplinario instaurado en su contra por supuesto abandono de su puesto de trabajo, al considerarse que si bien la RSG núm. 132-2022-MINEDU le otorgó licencia sindical solo a partir del 9 de agosto de 2022, su condición de secretario general legitimó que se ausentara de sus labores en un periodo anterior a dicha fecha a fin de participar en la negociación del pliego de reclamos de 2022; ii) en setiembre de 2022 se decidió iniciar un procedimiento disciplinario contra la secretaria de equidad y género del sindicato, en el marco del cual dicha dirigente debe desvirtuar probatoria y/o documentalmente el supuesto abandono de su puesto trabajo antes del 9 de agosto de 2022, y iii) no se inició ningún procedimiento disciplinario contra la subsecretaria general del sindicato.
- 585.** En relación con el alegado menoscabo del derecho de representación del SUTEP en el seno de la Derrama Magisterial, el MINEDU indica que: i) el Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU y la Resolución Ministerial núm. 356-2022-MINEDU, respectivamente, modificaron el estatuto de la Derrama Magisterial y convocaron a elecciones para, entre otros órganos, su consejo directivo; ii) estas normas fueron emitidas en el marco de sus competencias en tanto que el artículo 3 del Decreto Supremo núm. 021-88-ED, que aprueba el estatuto de la Derrama Magisterial, lo faculta para que apruebe modificaciones al estatuto así como para que dicte las medidas complementarias que sean necesarias para su mejor cumplimiento (facultad que fue ratificada en 2006 por el Tribunal Constitucional); iii) en 2022, la Derrama Magisterial inició un proceso constitucional de amparo con la finalidad de cuestionar las citadas normas (tramitado bajo el expediente núm. 05338-2022-0-1801-JR-DC-11); iv) en el marco de dicho proceso, el Décimo Primer Juzgado Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima concedió, a través de la Resolución núm. 2 de 14 de noviembre de 2022, una medida cautelar que suspendió los efectos de las referidas normas, y v) debido a la vigencia de esta medida cautelar, aún no se ha llevado a cabo la elección de los nuevos miembros del consejo directivo de la Derrama Magisterial (la cual debiera haber tenido lugar el 16 de abril de 2023).
- 586.** Respecto a la alegada dilación de la negociación colectiva de 2022, el MINEDU manifiesta que: i) esta negociación se desarrolló en el marco de la entonces reciente ley de negociación



colectiva en el sector estatal de 2021, y para su correcta implementación y ejecución fue necesario emitir normas y pronunciamientos complementarios; ii) así, entre el 20 de enero y el 3 de junio de 2022 se desplegaron diversas acciones normativas y administrativas que fueron necesarias para negociar el pliego de reclamos de 2022 presentado por el SUTEP y que estuvieron dirigidas a establecer el órgano competente al interior del MINEDU para evaluar y revisar el contenido de dicho pliego y a determinar la representatividad con que debía contar el SUTEP para actuar legítimamente en la negociación; iii) una vez culminadas las acciones mencionadas, en junio de 2022 se emitió la RSG núm. 100-2022-MINEDU conformando la representación del MINEDU encargada de negociar el pliego de 2022, y iv) luego de que se llevaron a cabo mesas de diálogo, el MINEDU y el SUTEP celebraron el 15 de julio de 2022 el convenio colectivo 2022-2023, el cual no fue cuestionado u observado por el SUTEP, quien más bien lo suscribió en señal de conformidad.

- 587.** Finalmente, el MINEDU también manifiesta que, a la luz de su política de gestión de conflictos en espacios de diálogo, mediante RSG núm. 112-2022-MINEDU se decidió conformar excepcional y temporalmente (hasta diciembre de 2022) una «mesa de seguimiento de los acuerdos y reuniones de trabajo» con la organización sindical minoritaria con el fin de coordinar y gestionar sus solicitudes y pedidos, dar seguimiento a los acuerdos suscritos con ella e implementar los temas agendados en las reuniones de trabajo sostenidas.

C. Conclusiones del Comité

- 588.** *El Comité observa que este caso se refiere a una serie de alegatos de actos atentatorios a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva que habrían sido cometidos por el Ministerio de Educación (MINEDU) en perjuicio del Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP).*
- 589.** *El Comité toma nota de que los querellantes alegan principalmente: i) la adopción, por parte del MINEDU, de manera extemporánea y parcial de las licencias sindicales para ocho dirigentes del SUTEP entre 2022 y 2023, desatendiendo los plazos habituales y la aplicación de la figura del silencio administrativo; ii) el establecimiento de procesos disciplinarios contra tres dirigentes sindicales por abandono de puesto de trabajo sin permiso sindical; iii) la exclusión de representantes del SUTEP de la institución de previsión social propia al magisterio nacional peruano (Derrama Magisterial), en virtud de la modificación indebida de su estatuto y el proceso de elección del consejo directivo; iv) la vulneración del derecho a la negociación colectiva del SUTEP en virtud de la dilación de los procesos de negociación del 2022, 2023 y 2024, sin observarse los plazos y etapas legalmente establecidos; v) el establecimiento por el MINEDU de una mesa de negociación permanente con la Federación Nacional de Trabajadores en la Educación del Perú (la organización sindical minoritaria) y solo una mesa de negociación temporal con el SUTEP desconociendo la condición de sindicato mayoritario del mismo, y vi) el incumplimiento sistemático por parte del MINEDU de cuarenta y tres cláusulas del convenio colectivo 2023-2024 suscrito con el SUTEP y actualmente vigente.*
- 590.** *El Comité también toma nota de que el Gobierno, por su parte, indica que: i) las demoras en el proceso de aprobación de licencias sindicales se deben a la necesidad de verificar el número de afiliados por cada organización sindical del sector para poder otorgar las licencias en proporción a ese número, y que una norma del 17 de junio 2022 modificó los plazos de aprobación de dichas licencias de manera extraordinaria para el 2022; ii) de los dos procesos disciplinarios instaurados, uno de ellos terminó con la absolución del encausado y el otro estaba aún pendiente; iii) las modificaciones al estatuto de la Derrama Magisterial se hicieron en virtud del artículo 3 del Decreto Supremo núm. 021-88-ED que establece esa competencia para el MINEDU; iv) las demoras en el proceso de negociación colectiva se debieron a la necesidad de adoptar medidas reglamentarias para operar bajo la reciente ley de negociación colectiva en el sector estatal del 2021, y v) la mesa*



de diálogo con la organización sindical minoritaria fue establecida de manera excepcional y temporal (hasta el 31 de diciembre de 2022).

591. En relación con las alegaciones de obstáculos y demoras en el otorgamiento de licencias sindicales, el Comité toma nota de que la organización querellante manifiesta que el Gobierno otorgó las licencias sindicales para el SUTEP el 9 de agosto de 2022, o sea nueve meses después de la solicitud cursada por la organización y con seis meses de retraso sobre los plazos legalmente establecidos, sin que el otorgamiento atrasado de las licencias haya tenido efecto retroactivo, dejando así sin cobertura el periodo comprendido entre el 27 de marzo y el 8 de agosto de 2022. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta que resultó necesario verificar el número de afiliados en cada uno de los dos sindicatos existentes en el sector antes de otorgar las licencias de manera proporcional y que surgieron dificultades en el referido conteo.
592. El Comité observa que se otorgaron licencias para siete dirigentes del SUTEP del 9 de agosto de 2022 al 8 de agosto de 2023 sin que efectivamente dicha decisión surtiera efectos retroactivos. El Comité toma nota de que el SUTEP presentó un recurso de apelación y medidas cautelares contra la norma que aprobó esas licencias el cual se encontraría aun en trámite ante el Tribunal del Servicio Civil. El Comité recuerda que si bien hay que tener en cuenta las características del sistema de relaciones de trabajo de un país y si la concesión de esas facilidades no debe trabar el funcionamiento eficaz de la empresa, el párrafo 10, 1) de la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143), prevé que en la empresa esos representantes deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo necesario para desempeñar tareas de representación y que si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 1603]. Al tiempo que toma debida nota de las explicaciones del Gobierno sobre los motivos de la demora en otorgar las licencias sindicales a los dirigentes del SUTEP para el periodo 2022-2023, el Comité subraya la importancia de que los representantes de los principales sindicatos del sector de la educación pública tengan acceso sin retraso y con seguridad jurídica a las licencias sindicales que les permitan ejercer sus funciones de representación. El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para dar aplicación a dichos criterios y le pide adicionalmente que envíe información actualizada sobre el recurso de apelación entablado ante el Tribunal del Servicio Civil contra la norma que aprobó de manera no retroactiva las referidas licencias.
593. En relación con el establecimiento de procesos disciplinarios por abandono de puesto de trabajo entre el 27 de marzo y el 8 de agosto de 2022 contra el secretario general, la subsecretaria general y la secretaria de equidad y género del SUTEP, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que solo se instauraron dos procesos, que el proceso contra el secretario general ya ha concluido con la absolución del encausado y que, en cuanto al proceso contra la secretaria de equidad y género, le corresponde a la funcionaria desvirtuar con pruebas su supuesto abandono de puesto. El Comité observa que el Gobierno no niega que los dos procedimientos disciplinarios se refieren al periodo no cubierto por el decreto que concedió con retraso licencias sindicales a los dirigentes del SUTEP para el periodo 2022-2023. Recordando que ha llamado la atención sobre el riesgo de que la apertura de procedimientos administrativos sin suficientes bases tenga efectos intimidatorios en los dirigentes sindicales [véase **Recopilación**, párrafo 1102], el Comité lamenta que, habida cuenta de las circunstancias descritas, se hayan incoado procedimientos disciplinarios contra los dirigentes del SUTEP. El Comité pide al Gobierno que vele por que los criterios enunciados en el párrafo precedente se tengan plenamente en cuenta en la resolución del procedimiento disciplinario aún pendiente. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones a este respecto.
594. Respecto a los alegatos relativos a las alteraciones de los plazos legales del proceso de negociación colectiva entre el MINEDU y el SUTEP en 2022, 2023 y 2024 que las organizaciones querellantes



consideran como una estrategia para limitar la capacidad negociadora del SUTEP, el Comité toma nota de la respuesta del Gobierno relativa al proceso de negociación de 2022. El Comité toma nota de que el Gobierno, al tiempo que reconoce la referida demora, manifiesta que la misma fue causada por la necesidad de adoptar, entre enero y junio de 2022, medidas normativas y administrativas para implementar la nueva Ley núm. 31188 de Negociación Colectiva en el Sector Estatal vigente desde el 3 de mayo de 2021. Fue entonces solo a partir de junio de 2022 que pudieron llevarse a cabo las mesas de negociación con el SUTEP que condujeron a la firma, el 15 de julio de 2022 del convenio colectivo 2022-2023, el cual no fue cuestionado u observado por el SUTEP. Al tiempo que toma debida nota de estas indicaciones relativas al ciclo de negociación de 2022, el Comité lamenta observar que no ha recibido las observaciones del Gobierno acerca de las alegadas demoras en los ciclos de negociación para 2023 y 2024. A este respecto, el Comité recuerda que 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 [véase **Recopilación**, párrafo 1330]. A la luz de lo anterior, el Comité pide al Gobierno que tome medidas eficaces para asegurar, de ahora en adelante, el efectivo cumplimiento de los plazos legales por parte de las instituciones públicas que participan en los procesos de negociación colectiva en la educación pública.

595. En relación con la alegación de que el MINEDU favoreció a la organización sindical minoritaria al establecer en 2022 con la misma una mesa de negociación, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que la referida mesa era de carácter permanente mientras que la mesa de negociación con el SUTEP para la negociación anual de 2022, tan solo duró, tal como referido anteriormente, unos veinte días. El Comité toma nota de la respuesta del Gobierno en el sentido de que la «mesa de seguimiento de los acuerdos y reuniones de trabajo» establecida con la organización sindical minoritaria fue de naturaleza temporal lo cual puede corroborarse con el texto de la Resolución de Secretaría General núm. 112-2022-MINEDU, artículo 3 que establece el periodo de vigencia de la mesa de seguimiento hasta el 31 de diciembre del 2022. El Comité toma debida nota de estos distintos elementos. El Comité observa que: i) no es objeto de controversias el carácter más representativo del SUTEP en el seno de la educación pública, lo que, en virtud de la legislación vigente le permite disponer de la titularidad del derecho de negociación colectiva en dicho sector; ii) el Comité no dispone de información específica sobre los temas exactos tratados en la mesa MINEDU y la organización sindical minoritaria ni sobre la medida en que las discusiones que tuvieron lugar en su seno podrían o no haber tenido el efecto de interferir en la titularidad de la negociación colectiva reconocida al SUTEP o de minimizar su papel de interlocutor en el sector. El Comité recuerda que ha considerado que acordar derechos exclusivos a la organización más representativa no debería significar la prohibición de la existencia de otros sindicatos a los que ciertos trabajadores interesados desearían afiliarse; además, las organizaciones minoritarias deberían estar autorizadas a ejercer sus actividades y a tener al menos derecho a ser los portavoces de sus miembros y a representarlos [véase **Recopilación**, párrafo 1388]. Con base en lo anterior, el Comité invita al Gobierno a velar por que: i) el diálogo entablado con las distintas organizaciones sindicales que puedan estar presentes en el sector de la educación pública se establezca sobre bases claras y sea compatible con las normas de representatividad sindical establecidas por la legislación en materia de negociación colectiva, y ii) el reconocimiento de la existencia de organizaciones sindicales minoritarias y la interlocución con las mismas no se efectúe en detrimento de las organizaciones más representativas del sector.

596. El Comité toma nota a continuación de los alegatos relativos a las medidas adoptadas por el Gobierno (Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU y la Resolución Ministerial núm. 356-2022-MINEDU), que modificaron el estatuto de la Derrama Magisterial, en particular las disposiciones relativas a la composición y elección de su consejo directivo, y convocaron a elecciones para dicho órgano. El Comité observa que: i) la Derrama Magisterial es una entidad de derecho privado de origen sindical que tiene



como objetivos la prestación de servicios de previsión social (muerte, invalidez y retiro), crédito social y actividades sociales y culturales para los docentes del servicio oficial; ii) su estatuto adoptado en 1988 prevé que su consejo directivo está compuesto por cuatro miembros del SUTEP y dos miembros del Sindicato de Docentes de Educación Superior del Perú (SIDESP) y un representante del MINEDU, y iii) el Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU establece que los miembros del consejo directivo serán elegidos entre todos los asociados de la derrama. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que las modificaciones medidas no fueron consultadas con el SUTEP, que desconocen el derecho de esta organización a designar a sus representantes ante la Derrama Magisterial (lo cual venía haciendo por más de cuarenta años) y que finalmente ignora el hecho de que esta entidad no forma parte de la administración pública, sino que es una entidad privada. El Comité toma nota de que, por su parte, el Gobierno manifiesta en sus comunicaciones de enero y febrero de 2023 que: i) las normas en cuestión fueron emitidas en el marco de las competencias del Gobierno en virtud del artículo 3 del Decreto Supremo núm. 021-88-ED, que aprueba el estatuto de la Derrama Magisterial, lo faculta para que apruebe modificaciones al estatuto, y ii) la Derrama Magisterial inició un proceso constitucional de amparo con la finalidad de cuestionar las citadas normas (tramitado bajo el expediente núm. 05338-2022-0-1801-JR-DC-11), y que en el marco de dicho proceso, el Décimo Primer Juzgado Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima concedió una medida cautelar que suspendió los efectos de las referidas normas.

597. Al tiempo que constata que no ha recibido información actualizada del Gobierno sobre esta cuestión, el Comité observa que el Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU fue derogado por medio del Decreto Supremo núm. 008-2023 MINEDU 27 de abril de 2023, devolviendo su plena vigencia al Estatuto de 1988 de la Derrama Magisterial. El Comité observa que el Decreto Supremo núm. 008-2023 se refiere a la necesidad de garantizar el respeto del derecho a la asociación reconocido en el artículo 13 de la Constitución Política del Perú. Observando que el Decreto Supremo núm. 009-2022-MINEDU cuestionado por las organizaciones querellantes ha sido derogado, el Comité considera que este alegato no requiere un examen más detenido.
598. Por último, el Comité lamenta observar que no ha recibido la respuesta del Gobierno a las alegaciones de las organizaciones querellantes sobre el incumplimiento del convenio colectivo 2023-2024 firmado entre el MINEDU y el SUTEP. El Comité recuerda que los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes [véase **Recopilación**, párrafo 1334], y que el párrafo 3, 1) de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) indica que «todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato». Con base en lo anterior, el Comité pide al Gobierno que proporcione sin demora sus observaciones acerca del cumplimiento del referido convenio colectivo.

Recomendaciones del Comité

599. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las siguientes recomendaciones:
- El Comité pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para que los representantes de los principales sindicatos del sector de la educación pública tengan acceso sin retraso y con seguridad jurídica a las licencias sindicales que les permitan ejercer sus funciones de representación;
 - el Comité pide al Gobierno que envíe información actualizada sobre el recurso de apelación entablado ante el Tribunal del Servicio Civil contra la Resolución de Secretaría General núm. 132-2022-MINEDU que otorgó de manera no retroactiva las licencias sindicales 2022-2023 a favor de los dirigentes del SUTEP;



- c) el Comité pide al Gobierno que vele por que los criterios enunciados con respecto del otorgamiento de las licencias sindicales se tengan plenamente en cuenta en la resolución del procedimiento disciplinario instaurado contra la secretaria de Género y Equidad del SUTEP. El Comité pide al Gobierno que proporcione informaciones a este respecto;
- d) el Comité pide al Gobierno que tome medidas eficaces para asegurar el efectivo cumplimiento de los plazos legales por parte de las instituciones que participan en procesos de negociación colectiva en el sector de la educación pública;
- e) el Comité invita al Gobierno a velar por que: i) el diálogo entablado con las distintas organizaciones sindicales que puedan estar presentes en el sector de la educación pública se establezca sobre bases claras y sea compatible con las normas de representatividad sindical establecidas por la legislación en materia de negociación colectiva, y ii) el reconocimiento de la existencia de organizaciones sindicales minoritarias y la interlocución con las mismas no se efectúe en detrimento de las organizaciones más representativas del sector, y
- f) el Comité, pide al Gobierno que envíe sus observaciones sobre las alegaciones de las organizaciones querellantes respecto a supuestos incumplimientos del convenio colectivo 2023-2024.

Caso núm. 3436

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República de Corea presentada por

- la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU),
- la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) y
- la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan que, mediante el uso indebido de varias leyes nacionales, el Gobierno ha calificado de ilegales determinadas actividades del Sindicato Coreano de Trabajadores de la Construcción (KCWU), sindicato industrial afiliado a la KFCITU, y ha impuesto sanciones civiles y penales a dicho sindicato, si bien las actividades en cuestión tienen como objetivo proporcionar empleo a los miembros del sindicato en un sector caracterizado por la intermitencia del empleo, son prácticas sindicales corrientes en todo el mundo y están en consonancia con las normas internacionales del trabajo

- 600.** La queja figura en una comunicación de fecha 20 de octubre de 2022 remitida por la Federación Coreana de Sindicatos de la Industria de la Construcción (KFCITU), la Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU) y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM).



Las organizaciones querellantes enviaron información adicional por comunicación de 12 de septiembre de 2023.

- 601. El Gobierno envió sus observaciones en comunicaciones de fechas 28 de febrero y 10 de septiembre de 2024.
- 602. La República de Corea ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 603. En sus comunicaciones, la KFCITU, la KCTU y la ICM alegan que, mediante el uso indebido de varias leyes nacionales, el Gobierno ha calificado de ilegales determinadas actividades del Sindicato Coreano de Trabajadores de la Construcción (KCWU), sindicato industrial afiliado a la KFCITU, y ha impuesto sanciones civiles y penales a dicho sindicato, si bien las actividades en cuestión son prácticas sindicales corrientes en todo el mundo y están en consonancia con los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. Las organizaciones querellantes alegan que estas medidas restringen el derecho del KCWU a asociarse, organizarse y negociar colectivamente y ejercen un efecto paralizador general sobre las actividades sindicales en la República de Corea.
- 604. Los querellantes afirman que el KCWU tiene las características de un sindicato de oficio compuesto por trabajadores con competencias profesionales específicas. Los sindicatos por oficio (también denominados sindicatos gremiales, sindicatos profesionales o gremios), que representan a los trabajadores calificados que desempeñan un mismo oficio o profesión, fueron el primer tipo de organización sindical de la historia; como tales, ayudaban a sus miembros a encontrar un empleo u ocupación. Hoy, en el sector de la construcción, los empleos son intermitentes y dan ocupación a diversos tipos de trabajadores especializados con contratos de corta duración que se desempeñan en proyectos específicos. Una vez que finaliza un proyecto, los trabajadores permanecen desempleados hasta que son contratados nuevamente para otro proyecto. En tal contexto, los sindicatos, como el KCWU, se centran en conseguir más oportunidades de empleo para sus miembros por medio de negociaciones con los empleadores. Según las organizaciones querellantes, en las obras de construcción y los puertos, donde los trabajadores prestan servicios de carga y descarga, existe una misma modalidad de empleo intermitente. Los sindicatos del transporte marítimo de la República de Corea pueden pedir empleos para sus miembros en el marco de la negociación colectiva. Para el KCWU es también importante poder hacer lo mismo a fin de proteger los derechos de sus miembros. Los querellantes alegan también que los empleadores del sector de la construcción aplican una estrategia consistente en no dar trabajo a los trabajadores sindicados; por ello, que los sindicatos logren asegurar oportunidades de empleo a través de la negociación colectiva es doblemente importante, pues, de lo contrario, la denegación de empleos para sus afiliados hará que estos se retiren de las organizaciones sindicales, entrañando graves dificultades para la supervivencia de las mismas. Los querellantes alegan que esto es precisamente lo que pretenden el Gobierno y los empleadores de la construcción.
- 605. Las organizaciones querellantes indican que, a finales de 2021, el Gobierno formó el denominado «Grupo de trabajo para la erradicación de las actividades ilícitas en las obras de construcción» con el objeto de facilitar la persecución antisindical por medio de tres vías comunes: i) la Comisión de Comercio Justo (FTC, por su acrónimo en inglés) ha considerado que los miembros de la división operadores de equipo de construcción del KCWU, como, por ejemplo, los conductores de camiones volquete (tolva) y los operadores de excavadoras, incluidos en gran medida en la categoría de «personas con tipos especiales de empleo» (o empleo encubierto u



oculto), son entidades comerciales y sus sindicatos, asociaciones comerciales sujetas a la ley de competencia. Según los querellantes, la FTC sostiene que los sindicatos han participado en actividades anticompetitivas, como la fijación de precios, y considera además que la reivindicación por el KCWU de puestos de trabajo para sus afiliados constituye una actividad prohibida para una «asociación comercial», cuestión que es objeto actualmente de 20 investigaciones iniciadas por dicha Comisión. Asimismo, los querellantes alegan que las investigaciones de la FTC han prácticamente asfixiado las actividades sindicales; ii) el Ministerio de Empleo y Trabajo impuso una multa que podría elevarse a 60 millones de wones de la República de Corea contra el KCWU, por haber violado la Ley de Contratación Equitativa en cuatro situaciones relacionadas con dos obras de construcción, mientras prosigue la investigación de los casos relativos a otras seis obras. A este respecto, según la información disponible, se ha procesado a 103 personas y otra ha sido detenida, y iii) el Gobierno ha llevado a cabo investigaciones y ha procesado contra el KCWU, al que acusa de delitos penales de coacción o amenaza simplemente por haber pedido, en el marco de la negociación colectiva, que el empleador diera trabajo a miembros del sindicato. Los querellantes afirman que esto contrasta con la práctica de los sindicatos del sector de la construcción en todo el mundo, que negocian con los empleadores la contratación de sus miembros con el fin de «constituir sindicatos» en los proyectos de construcción.

- 606.** Las organizaciones querellantes alegan que la FTC ha aplicado la Ley de Regulación de Monopolios y Comercio Justo a la rama regional de operadores de equipos de construcción del KCWU en la ciudad de Busan, argumentando que sus miembros actúan como entidades comerciales dedicadas al alquiler de equipos de construcción y, por lo tanto, forman parte de una asociación comercial según la definición contenida en el artículo 2 de la Ley de Comercio Justo. Según la FTC, las actividades del sindicato, tales como la negociación colectiva, el establecimiento de ciertas condiciones en el convenio colectivo y la exigencia del cumplimiento del convenio colectivo, pueden calificarse como prácticas colectivas ilegales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40, 1) de la misma Ley, o como prácticas comerciales desleales según su artículo 45, 1). Los querellantes se refieren a un caso específico (caso núm. 2021 GUSA 1312) en el que la FTC remitió el 14 de enero de 2021 una orden correctiva a la sección local de Ulleung de la rama de Daegu (provincia de Gyeongbuk) de operadores de equipos de construcción del KCWU; esta sección local había establecido directrices para la negociación salarial con los empleadores, participado en la negociación de salarios y tarifas de alquiler de conformidad con dichas directrices, y emitido directivas que tenían por objeto evitar el deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia de una competencia excesiva entre los miembros del sindicato. Estos actos se habían calificado como «fijar, mantener o cambiar precios» en violación del artículo 19 de la Ley de Comercio Justo, y «limitar injustamente la competencia de precios» en violación del artículo 40, 1), 1) de la misma Ley. Los querellantes alegan además que, en el marco de otros tres casos (núms. 2020Busa1323, 2021Busa1173 y 2021Busa1625), la FTC llevó a cabo investigaciones sobre ciertas actividades de la rama regional de Busan de operadores de equipos de construcción del KCWU. La autoridad investigadora emitió finalmente un dictamen (11 de abril de 2022) en el que enumeraba posibles medidas correctivas aplicables al sindicato para sancionar acciones tales como la realización de protestas contra un subcontratista que había rescindido unilateralmente la contratación de miembros del sindicato, la petición cursada a subcontratistas para emplear a afiliados sindicales y la participación en una campaña contra un subcontratista que había reducido unilateralmente las tarifas de alquiler de equipo convenidas previamente, acciones que calificaba como coacción ejercida sobre terceros para impugnar transacciones con entidades comerciales que no eran miembros de una asociación comercial específica, prohibida en virtud de los artículos 51, 1.4), y 45, 1.1) de la Ley de Comercio Justo. En su



comunicación de septiembre de 2023, las organizaciones querellantes alegan que, el 28 de febrero de 2023, la FTC emitió la Decisión núm. 2023-042 sobre este caso, en la que disponía lo siguiente: «el sindicato no volverá a incurrir en conductas que ocasionen que un contratista de la construcción se niegue injustamente a hacer negocios con un arrendador de equipos de construcción que no es miembro de la entidad demandada, o finalice o no inicie negocios con un arrendador de equipos de construcción que no es miembro de la entidad demandada, como resultado de la interrupción de la operación de los equipos de construcción o la realización de manifestaciones en el sitio de las obras o de una conminación transmitida al contratista de construcción en tal sentido». La decisión de la FTC también impuso recargos de multa por 100 millones de wones de la República de Corea pagaderos a sesenta días, como se especifica en el aviso de pago de la multa.

- 607.** Las organizaciones querellantes han facilitado la siguiente lista de casos iniciados por la FTC contra organizaciones afiliadas al KCWU: i) sección local de Ulleung de la rama de Daegyeong de operadores de equipos de construcción (núm. 2021Gusa1312); ii) rama de Busan de la división operadores de equipos de construcción (núms. 2020Busa1323, 2021Busa1173 y 2021Busa1625); iii) rama de Busan de operadores de equipos de construcción (núm. 2021Busa1275); iv) sección local de operadores de excavadoras de la rama de Busan de operadores de equipos de construcción (núms. 2022Gusa0280 y 2022Gusa0281); v) sección local de operadores de grúas aéreas de la rama de Daejeon de operadores de equipos de construcción (núm. 2022Jeonsa0329); vi) rama de Ulsan de operadores de equipos de construcción (núms. 2021Busa1078, 2022Busa0517 y 2022Busa1753); vii) rama de Busan de operadores de equipos de construcción (núms. 2021Busa2451, 2022Busa0523, 2022Busa0557, 2022Busa0527 y 2022Busa0878), y viii) sección local de Hapcheon de la rama de Gyeongnam de operadores de equipos de construcción (núm. 2022Busa0882).
- 608.** Los querellantes afirman que incluso las personas registradas como entidades comerciales en el sistema tributario pueden considerarse como trabajadores asalariados con arreglo a la Ley de Sindicatos y de Armonización de las Relaciones Laborales (TULRAA, por su acrónimo en inglés), ya que, según se desprende de diversas sentencias del Tribunal Supremo, los criterios más importantes para determinar si una persona puede ser reconocida como trabajador son la dependencia económica y la dependencia con respecto a una organización. Por ejemplo, el Tribunal Supremo ha dictaminado que los actores son trabajadores según la TULRAA porque deberían poder negociar sus condiciones laborales con la ayuda de los sindicatos en igualdad de condiciones con respecto a las empresas de radio y televisión. Por lo tanto, las organizaciones querellantes consideran que, análogamente, los miembros de la división operadores de equipos de construcción del KCWU son también «trabajadores» comprendidos en el ámbito de aplicación de la TULRAA y que, en consecuencia, sus derechos sindicales deberían ser reconocidos en el contexto de la legislación nacional. Las organizaciones querellantes sostienen que, aun cuando los miembros de la rama regional de operadores de equipos de construcción del KCWU no están incluidos en la definición de «trabajadores» que figura en la Ley de Normas Laborales, son trabajadores según la TULRAA y llevan mucho tiempo participando en actividades sindicales. La calificación de las personas ocupadas en esta rama profesional como entidades comerciales según la Ley de Comercio Justo implicaría la negación de sus derechos laborales básicos, en particular los derechos a la negociación colectiva y a la acción colectiva. Las actividades ordinarias de los sindicatos destinadas a obligar a sus miembros a cumplir con las normas estatutarias internas también serían calificadas como infracciones a la Ley de Comercio Justo.
- 609.** En cuanto a la imposición de multas por infracciones a la Ley de Contratación Equitativa, las organizaciones querellantes alegan que el KCWU fue sancionado por haber negociado



oportunidades de empleo y haber organizado acciones para asegurar la aplicación de un acuerdo entre los trabajadores y las empresas. Según los querellantes, el Gobierno había calificado estas actuaciones como comportamientos ilegales de presión y coacción destinados a la obtención de empleos, en violación del artículo 4, 2), 1) de la citada Ley que rige el procedimiento de contratación equitativa. Los querellantes citan un caso específico en el que la Oficina Regional de Empleo y Trabajo de Daejeon impuso una multa de 15 millones de wones de la República de Corea al Sr. Ahn Ik-bong, presidente de la rama regional de Daejeon-Chungcheong de operadores de grúas torre del KCWU; dicha multa sancionaba la organización por el sindicato de una manifestación frente a una obra de construcción para protestar contra la revocación unilateral de un acuerdo con una empresa de alquiler de grúas torre, la cual había aceptado contratar a miembros del sindicato para operar las grúas torre instaladas en la citada obra. Los querellantes alegan que la imposición de penas civiles con arreglo a la Ley de Contratación Equitativa para sancionar estas actividades constituye una violación del derecho a la libertad sindical, incluido el derecho a emprender acciones colectivas y a no sufrir discriminación antisindical.

- 610.** En cuanto a los cargos penales de coacción (artículo 324 de la Ley Penal) presentados contra el KCWU, las organizaciones querellantes indican que los fiscales y tribunales coreanos consideran que las solicitudes de empleo para los miembros del sindicato no son demandas de negociación colectiva apropiadas, dado que no se refieren a condiciones de trabajo e infringen los derechos de los empresarios a ejercer sus funciones de gestión. Además, la negociación y las acciones colectivas en el lugar de trabajo, como la organización de manifestaciones o la denuncia de infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para ejercer presión sobre los empleadores, son calificadas como amenazas, que son un componente de la coacción. Los querellantes se refieren a causas interpuestas entre abril de 2014 y febrero de 2015 por la empresa Junkyung Tower Crane Services, dedicada al alquiler de grúas torre, contra varios miembros y dirigentes de la división operadores de grúas torre del KCWU. La empresa denunció que dirigentes sindicales habían cometido el delito de coacción al solicitarle empleos para miembros de su sindicato. Las quejas que presentó se referían a una manifestación organizada por el sindicato para presionar a la empresa para que contratara a afiliados sindicales. Estas causas llevaron a la detención del presidente de la división operadores de grúas torre y de otros cuatro dirigentes sindicales el 27 de noviembre de 2015 y a la imputación de 15 miembros de la citada división el 8 de diciembre de 2015. El Tribunal Superior de Seúl pronunció un veredicto de culpabilidad por coacción el 31 de mayo de 2017, considerando como amenazas, componente esencial de la coacción, los siguientes actos: utilización por los dirigentes sindicales de presiones verbales para exigir que la empresa aceptara sus demandas formuladas durante la negociación colectiva relativas al empleo de personas afiliadas al sindicato; realización de mítines, y formulación de acusaciones contra los contratistas generales vinculados por contrato con la empresa de infringir la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el periodo de la negociación colectiva. Esta sentencia fue confirmada por el Tribunal Supremo de Corea el 31 de octubre de 2019.
- 611.** Los querellantes afirman que, desde su punto de vista, los trabajadores de la construcción a que se refiere el presente caso han sido clasificados erróneamente como contratistas independientes. En todo caso, añaden que ni siquiera los contratistas independientes deberían ser excluidos del disfrute de los derechos laborales fundamentales y que, por lo tanto, la Ley de Comercio Justo debe modificarse para garantizar que todos los trabajadores protegidos por la TULRAA queden exentos del ámbito de aplicación de la Ley de Comercio Justo. Además, las organizaciones querellantes alegan que, al decidir que la exigencia formulada por el KCWU de asegurar empleos para sus afiliados es ilegal, el Gobierno y las autoridades judiciales de la República de Corea han delimitado unilateralmente el ámbito de las cuestiones que pueden



negociarse colectivamente y, por lo tanto, han violado el artículo 4 del Convenio núm. 98 de la OIT. Subrayan también que el objeto de la controversia no es el establecimiento de un sistema de seguridad sindical (o afiliación obligatoria), ya que la demanda del sindicato no se refería a obtener empleos únicamente para sus afiliados; por lo demás, detalles como el número de empleos que se le asignarían, el procedimiento a seguir y la responsabilidad que asumiría el sindicato en cuanto a las competencias laborales de los contratados podrían discutirse entre los trabajadores y la dirección de la empresa en el marco de la negociación colectiva.

- 612.** Las organizaciones querellantes también hacen hincapié en que prohibir a los sindicatos que definan sus normas internas en cuanto a la negociación salarial con miras a prevenir una competencia excesiva entre los trabajadores viola la libertad de los sindicatos para organizar sus actividades y formular programas garantizada en el artículo 3 del Convenio núm. 87. Por último, los querellantes afirman que la imposición de sanciones penales por el delito de coacción y de sanciones civiles en virtud de la Ley de Contratación Equitativa para coartar los esfuerzos del sindicato por defender sus demandas mediante presiones verbales a los empleadores, mítines y la denuncia de infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen violaciones del derecho a la libertad sindical y del derecho de sindicación. Asimismo, alegan que el Gobierno, contraviniendo su obligación en virtud del artículo 11 del Convenio núm. 87, ha elaborado un plan, y creado un grupo de trabajo, conjuntamente con las empresas de la construcción para ilegalizar el sindicalismo en este sector sirviéndose de la legislación.
- 613.** En conclusión, las organizaciones querellantes alegan que, a raíz de las investigaciones sobre las actividades sindicales que llevan adelante los fiscales y la FTC, así como de la imposición de multas por parte del Ministerio de Empleo y Trabajo, las actividades y la existencia misma del KCWU se han visto amenazadas. Los empleadores niegan empleo (contratos) a afiliados sindicales, rechazan la negociación colectiva con el sindicato e ignoran los convenios colectivos. Al declararse ilegales las demandas de empleo para miembros del sindicato, se producen enfrentamientos en las obras de construcción entre los trabajadores y la dirección, dado que se impide recurrir a la negociación colectiva que puede proporcionar una salida a las tensiones. Los querellantes piden que el Gobierno coreano deje de buscar la supresión del KCWU y garantice que la demanda de empleos para afiliados del sindicato se aborde en el marco de una negociación colectiva autónoma entre la dirección de la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta la estructura y las características del empleo en las obras de construcción, donde predomina la contratación a corto plazo. El Gobierno también debería esforzarse por establecer las normas e instituciones necesarias para apoyar la negociación colectiva autónoma.
- 614.** En su comunicación de 12 de septiembre de 2023, las organizaciones querellantes proporcionan información adicional y alegan que, entre enero y el 17 de agosto de 2023, más de 1 700 miembros del KCWU fueron convocados por la policía, se llevaron a cabo 20 allanamientos de locales sindicales, incluida su oficina central, y se detuvo o encarceló a 37 personas. Miembros del sindicato fueron sometidos a investigaciones y procesamiento por haber presentado demandas de contratación de afiliados, negociado con empresas del sector de la construcción y disfrutado de licencias remuneradas de conformidad con el convenio colectivo. Estas actividades sindicales fueron tipificadas con las calificaciones penales de intimidación, coacción y extorsión. Las autoridades se centraron en ilegalizar las disposiciones sobre tiempo libre remunerado y recurrieron extensamente a la imputación de cargos de extorsión por el uso de este tipo de licencias: así, fueron investigados 465 miembros del sindicato, mientras que otros 523 fueron acusados de haber cometido actos de intimidación. Los querellantes subrayan que la concesión de tiempo libre remunerado es objeto de acuerdos



entre los empleadores y el sindicato mediante un proceso de negociación colectiva, y citan al respecto una cláusula de un convenio que estipula lo siguiente:

Artículo 2 (tiempo libre remunerado)

1. Con el fin de asegurar el mantenimiento y la administración de un sindicato eficaz, la Empresa eximirá al personal designado por el sindicato de trabajar 48 horas mensuales en cada obra, dentro de los límites definidos en la Ley de Sindicatos y de Armonización de las Relaciones Laborales, suscribirá un contrato de trabajo en tal sentido con dicho personal y pagará las primas de los cuatro seguros sociales. Sin embargo, las empresas que no sean miembros de la Asociación de Empleadores de la Construcción de Hormigón Armado de Seúl-Gyeonggi-Incheon determinarán sus propias condiciones por separado.
2. La Empresa garantizará la libre actividad de los sindicatos con respecto al uso del tiempo libre remunerado de conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, y no interferirá en esta cuestión.
3. La Empresa pagará al personal exento los salarios correspondientes a las horas libres remuneradas, como si fueran trabajadas, en conformidad con el párrafo 1 del presente artículo, y no lo pondrá en desventaja en cuanto a salarios, prestaciones sociales, honorarios especiales de desempeño, etc., por el hecho de que está exento de cumplir un cierto número de horas de trabajo.

Los querellantes alegan a este respecto que conceder tiempo libre remunerado a los dirigentes que desempeñan funciones sindicales a tiempo completo es una medida legítima con arreglo a la TULRAA, incluso cuando la concesión de tiempo libre remunerado está vinculada a la condición de que se contrate a miembros del sindicato. Al respecto, sostienen que las autoridades dan por sentado que las demandas de contratación de miembros del sindicato se hacen para obtener tiempo libre remunerado, poniendo así el carro delante del caballo, cuando en realidad la concesión de tiempo libre remunerado es objeto de un acuerdo entre el empleador y el sindicato mediante el proceso de negociación colectiva.

- 615.** Las organizaciones querellantes alegan que la motivación política del procesamiento de los miembros del sindicato es obvia, habida cuenta de la campaña de difamación contra los sindicatos de la construcción que impulsan el Presidente Yoon Seok-yul, sus ministros y otros políticos del partido gobernante. El KCWU ha sido denunciado repetidamente como inmoral; durante una reunión del gabinete transmitida en directo el 21 de febrero de 2023, el Presidente designó a los sindicatos de la construcción con el epíteto «geon pok», que quiere decir «gánsteres de la construcción», y los comparó con organizaciones criminales que utilizan la violencia con fines de lucro. El Presidente dio instrucciones a las autoridades competentes, como la Agencia Nacional de Policía y el Ministerio de Tierra, Infraestructura y Transporte (MOLIT, por su acrónimo en inglés), para que llevaran a cabo una campaña especial contra los sindicatos de la construcción. El 9 de marzo de 2023, el MOLIT remitió a las empresas de construcción un memorando en el que les pedía que denunciaran las supuestas irregularidades de los sindicatos; en dicha comunicación se utilizaban expresiones despectivas para referirse a un dirigente del KCWU, y se sugería que este fuera denunciado. El 8 de diciembre de 2022, la Agencia Nacional de Policía anunció que había emprendido una campaña de represión de doscientos días de duración contra actividades ilegales organizadas tales como la extorsión y la violencia en las obras de construcción. En este marco, se prometieron ascensos a los agentes de policía, incentivándolos a concluir que una simple acusación constituía un delito, a tratar tal delito como grave y a detener al acusado. Los querellantes indican que, en este contexto, el Sr. Hoe-dong Yang, sindicalista que estaba siendo investigado por extorsión e intimidación, se quitó la vida autoinmolándose. El periodo de represión se prolongó dos veces y duró en total unos nueve meses. Al final, ni un solo caso de conducta



delictiva fue señalado por los empleadores; en ese periodo, el KCWU perdió más de 10 000 afiliados, es decir, más del 15 por ciento de sus miembros.

- 616.** En resumen, las organizaciones querellantes señalan que, como las disposiciones de seguridad sindical contenidas en los convenios colectivos han sido declaradas ilegales, el único medio de que disponen los sindicatos de la construcción para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales es asegurar la contratación de sus afiliados en el marco de negociaciones a nivel del lugar de trabajo. Sin embargo, dado que los dirigentes y miembros sindicales que participan en dichas negociaciones son procesados judicialmente, el derecho de los trabajadores de la construcción a organizarse carece actualmente de toda garantía efectiva, mientras que los empleadores tienen libertad ilimitada para no contratar a miembros de los sindicatos. En estas circunstancias, muchos de ellos se retiran de las organizaciones sindicales, lo que implica que, si no se realiza una intervención urgente, dichas organizaciones sufrirán daños irreparables.

B. La respuesta del Gobierno

- 617.** En su comunicación de 28 de febrero de 2024, el Gobierno indica que los alegatos de las organizaciones querellantes son infundados y pone de relieve su compromiso con la aplicación de los convenios de la OIT ratificados. El Gobierno se refiere a las disposiciones de la legislación nacional que garantizan el derecho de asociación y de negociación colectiva e indica que, de conformidad con el artículo 29 de la TULRAA, los temas de la negociación colectiva abarcan las cuestiones relativas a la determinación de las condiciones de trabajo y las que se relacionan con el funcionamiento de los sindicatos, incluidas sus actividades y las condiciones de los dirigentes sindicales a tiempo completo. De conformidad con la Constitución y la TULRAA, el Tribunal Supremo de Corea ha dictaminado que aquellas cuestiones que puede resolver el empleador, como las condiciones de trabajo y otras materias relacionadas con el trato de sus trabajadores o la gestión de las relaciones laborales colectivas, pueden ser objeto de negociación colectiva; en cambio, las cuestiones sujetas a decisiones de alto nivel por parte de la dirección de las empresas, como los despidos o las fusiones de empresa, no están, en principio, sujetas a negociación colectiva. El Gobierno subraya que es inevitable restringir los temas de la negociación colectiva por las siguientes razones: i) de la redacción de las disposiciones constitucionales y de la finalidad de los derechos laborales fundamentales se desprende que no todas las cuestiones ajenas a las condiciones de trabajo y a la mejora de la situación social y económica de los trabajadores están comprendidas en la garantía del derecho de negociación colectiva; ii) los derechos laborales fundamentales deberían estar en armonía con otros derechos fundamentales, como el derecho a conducir una empresa y el derecho a la igualdad; iii) un empleador que rechace o retrase la negociación colectiva sin justificación puede ser considerado penalmente responsable; el objeto de la reivindicación planteada mediante la acción industrial debería ser idéntico al tema de la negociación colectiva; y la TULRAA proporciona inmunidad civil y penal para la negociación colectiva legítima, y iv) no restringir el tema de la negociación colectiva puede resultar en una ineficiencia extrema y en conflictos constantes entre los trabajadores y la dirección.
- 618.** El Gobierno rechaza la afirmación de las organizaciones querellantes en el sentido de que la exigencia por parte del KCWU de empleos para sus afiliados es una demanda legítima en el marco de la negociación colectiva, pues considera que los temas de la negociación colectiva deben ser determinados de forma autónoma por las partes. A este respecto, hace hincapié en que, de conformidad con las normas de derecho nacional señaladas anteriormente, las cuestiones relativas a la contratación que se aborden antes del establecimiento del contrato laboral no pertenecen al ámbito de las condiciones de trabajo, sino al derecho exclusivo de los empleadores a gestionar su personal, y forman parte del derecho inherente de los



empleadores de gestión y ejercer los derechos de propiedad garantizados constitucionalmente; por lo tanto, no están sujetos a negociación colectiva con arreglo a la TULRAA. El Gobierno cita a este respecto la sentencia del Tribunal de Distrito de Ulsan (Decisión 2017 núm. 316, de 8 de junio de 2017), confirmada por el Tribunal Supremo: «dado que las cuestiones que forman parte esencialmente de los derechos de gestión del empleador, como la contratación de trabajadores, no pueden ser en principio objeto de negociación colectiva, incluso si el sindicato exige que el empleador en el sector de la construcción contrate a miembros del mismo sindicato y el empleador se niega a hacerlo, al sindicato no se le permite llevar adelante una acción industrial para lograr que se satisfaga su exigencia porque carece de la legitimidad del propósito». El Gobierno añade que la contratación prioritaria de miembros del sindicato violaría la Constitución y otras leyes porque constituye una discriminación sin fundamento razonable contra otros solicitantes de empleo y personas no afiliadas al sindicato.

- 619.** El Gobierno rechaza también la comparación que hacen los querellantes entre los sindicatos de estibadores y el KCWU. Al respecto, pone de relieve las siguientes diferencias entre el KCWU y la Federación Coreana de Sindicatos de Trabajadores Portuarios y del Transporte (KFPTWU): la KFPTWU ha obtenido del Ministro de Empleo y Trabajo el permiso para participar en «negocio de suministro de mano de obra», mientras que el KCWU no ha obtenido dicho permiso ni ninguna otra autorización. El Gobierno explica que, de conformidad con el artículo 33 de la Ley de Seguridad del Empleo, solo los sindicatos que hayan obtenido un permiso específico del Ministro de Empleo y Trabajo podrán participar como intermediarios en el proceso de contratación en el país. La KFPTWU había obtenido el permiso para actuar como empresa de suministro de mano de obra, pero se vio confrontada a numerosos problemas de corrupción y malversación de fondos, debido principalmente a su posición de monopolio en dicho ámbito. Estos problemas persistieron a pesar de las medidas gubernamentales para contrarrestarlos, por lo que el Gobierno decidió actuar con prudencia a la hora de expedir nuevos permisos para agentes de colocación. Al respecto, el Gobierno precisa que el Ministro de Trabajo y Empleo tiene la facultad discrecional de conceder permisos para ejercer la actividad comercial de suministro de mano de obra, y lo hace solo después de analizar de forma exhaustiva la idoneidad del sindicato interesado, el alcance de sus actividades, la situación de la oferta de mano de obra en la región y la ocupación de que se traten, y la estabilidad de las relaciones laborales en estas. El Gobierno indica además que el Tribunal Supremo de Corea ha dictaminado que ningún sindicato puede arrogarse el derecho de destinar a afiliados suyos para realizar trabajos de carga y descarga con arreglo a un convenio colectivo, si no existe un contrato de empleo establecido a tal efecto en virtud de un permiso empresarial de suministro de mano de obra. La Corte Suprema también ha dictaminado que impedir que una empresa de suministro de mano de obra celebre un contrato con otra empresa de la misma índole, porque así lo prevé un convenio colectivo, constituye una violación de la Ley de Comercio Justo. Por último, el Gobierno indica que no hay pruebas de que el KCWU, al igual que la KFPTWU, haya ejercido funciones de sindicato de oficio, es decir, habilitado para proveer mano de obra.
- 620.** El Gobierno indica que entiende que los querellantes alegan que el KCWU debería poder exigir la contratación de sus miembros mediante la negociación colectiva, en un sistema de «seguridad sindical» (el empleador se compromete a contratar solo a miembros del sindicato). A este respecto, el Gobierno se refiere a un estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, según la cual el artículo 2 del Convenio núm. 87 deja a la práctica y a la reglamentación de cada Estado la tarea de decidir si conviene garantizar a los trabajadores el derecho de no adherirse a una organización profesional o, por el contrario, de autorizar y, en caso necesario, regular el uso de cláusulas de seguridad sindical



en la práctica. El Gobierno indica que, en su ordenamiento jurídico, el sistema de seguridad sindical viola el derecho constitucional de los trabajadores a sindicarse o no (libertad de elección) y no es una práctica común. Añade, sin embargo, que la disposición contenida en el artículo 81, 1) de la TULRAA permite únicamente un recurso limitado a la seguridad sindical.

- 621.** El Gobierno afirma que el alegato de las organizaciones querellantes sobre la supuesta tendencia de los empleadores a evitar la negociación colectiva en el sector de la construcción es infundado y no guarda relación con el presente caso. Según el Gobierno, los asuntos relativos a la contratación no son objeto de negociación colectiva, y el presente caso se refiere a la coacción ilegal que ejerce el KCWU en cuanto a la contratación de trabajadores y al ejercicio legítimo por parte del Gobierno de su autoridad administrativa en respuesta a dicha práctica, cuestiones que no tienen ninguna relación con las relaciones entre trabajadores y empleadores en las obras de construcción, donde se observan infracciones en cuanto al tiempo de trabajo y la seguridad laboral que los sindicatos comunican a las autoridades administrativas. La mayoría de los empleadores participan en negociaciones colectivas legítimas de buena fe, según lo exige la legislación. El rechazo de las solicitudes de negociación colectiva formuladas por los sindicatos constituye una práctica laboral injusta por parte de los empleadores (artículo 81, 1), 3) de la TULRAA) y está sujeto a sanciones penales. Existe un mecanismo institucional que permite a los sindicatos presentar una solicitud de reparación por prácticas laborales injustas ante la Comisión de Relaciones Laborales, y el Gobierno se esfuerza para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones a este respecto. Por último, el Gobierno indica que las cuatro filiales sindicales del KCWU participan libremente en procesos de negociación colectiva en virtud de la TULRAA o de negociación de costos con los empleadores: la división de ingeniería civil y construcción ha logrado con éxito suscribir convenios colectivos con los empleadores, en particular, un convenio sobre salarios firmado el 19 de marzo de 2024; la división de operadores de equipo de construcción, que está integrada principalmente por entidades empresariales individuales, ha celebrado negociaciones sobre costos con los empleadores, que se han mantenido en 2024 en cada rama regional; el 7 de noviembre de 2023, la división de operadores de grúas torre suscribió un convenio colectivo con un empleador, y el 1.º de agosto de 2024 suscribió un convenio sobre salarios con otro empleador tras aceptar la propuesta de mediación de la Comisión Nacional de Relaciones Laborales. La división de operadores de la electricidad del KCWU suele mantener negociaciones bienales y, por consiguiente, en 2024 no ha participado en procesos de negociación colectiva. El Gobierno añade que proporciona orientación *in situ*, entre otras formas, mediante la celebración de reuniones con las asociaciones de empleadores, para asegurar que los empleadores respondan apropiadamente a las peticiones legítimas de negociación colectiva de los sindicatos, en particular, mediante reuniones con las asociaciones de empleadores.

- 622.** El Gobierno indica que el establecimiento del «Grupo de trabajo para la erradicación de las actividades ilícitas en las obras de construcción» fue una medida legítima y necesaria que tenía por objeto poner fin a las prácticas ilegales de los sindicatos de la construcción y establecer un orden equitativo en las obras de construcción. Según el Gobierno, el KCWU ha desplegado numerosas actividades ilegales en las obras de construcción, por ejemplo, obstaculizando el acceso a dichas obras, interrumpiendo el trabajo en las mismas, organizando grandes mítines y manifestaciones, perturbando el entorno laboral mediante el uso de altavoces, exigiendo el pago del salario para quienes efectúan actividades sindicales a tiempo completo, reclamando pagos de felicitación o de condolencia y honorarios por actividades, exigiendo la verificación de los antecedentes de los trabajadores no sindicados y descuidando sus deberes sindicales para ocuparse más bien de promover la contratación de sus afiliados y el uso de maquinaria y equipo de un afiliado al KCWU. Además, las controversias entre la KCTU y la Federación de



Sindicatos Coreanos (FKTU) se agravaron hasta traducirse en actos de violencia y disputas sobre la asignación de los empleos en la construcción a sus miembros respectivos. Considerando que las actividades ilegales se habían arraigado en las obras de construcción y estaban causando graves daños a la industria, en octubre de 2021 el Gobierno, conjuntamente con los ministerios pertinentes, examinó la situación de los conflictos relativos a la contratación en las obras y las contramedidas adoptadas, y procedió a formar un grupo de trabajo encargado de identificar los problemas y remediarlos. El Gobierno recalca que el grupo de trabajo fue creado para permitir que los trabajadores de la construcción trabajen en condiciones de seguridad y tengan oportunidades justas de empleo, garantizando activamente las actividades legítimas de los sindicatos de la construcción, pero contrarrestando de manera estricta y legal sus actividades ilegales.

623. El Gobierno rechaza la afirmación de las organizaciones querellantes según la cual la imposición del Estado de derecho en las relaciones laborales no se aplica por igual a los actos ilegales de los empleadores, e indica que el grupo de trabajo tiene como objetivo la erradicación de los actos ilegales e injustos en las obras de construcción, cometidos tanto por los trabajadores como por las empresas. En las «Medidas para erradicar actos ilegales e injustos en las obras de construcción», anunciadas el 21 de febrero de 2023, se incluyen «medidas para proteger a los trabajadores de la construcción impidiendo la subcontratación ilegal y el retraso del pago de los salarios por parte de los empleadores». Además, en el «Plan de seguimiento», anunciado el 11 de mayo de 2023, se incluyen disposiciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo frenando la subcontratación ilegal, y a restringir las actividades ilegales de los empleadores. En 2023, el Gobierno inspeccionó las obras de construcción en que, presuntamente, el pago retrasado de los salarios era una práctica habitual; se puso así de manifiesto la existencia, en seis obras, de infracciones tales como la subcontratación ilegal y el incumplimiento de la obligación de pagar los salarios directamente, lo que dio lugar a la adopción de diversas medidas, incluida la interposición de acciones judiciales. En 2024, en los meses de marzo y abril, se llevaron a cabo inspecciones sobre subcontratación ilegal, retrasos en el pago de salarios y contratación forzosa en obras de construcción. Ulteriormente, el MOLIT, el Ministerio de Empleo y Trabajo, la policía nacional y otros organismos competentes llevaron a cabo conjuntamente una intensa campaña de represión en 155 centros de trabajo en que se sospechaba que se celebraban actividades ilegales. El MOLIT revisó asimismo su directiva titulada «directrices sobre el establecimiento y funcionamiento de un centro de apoyo a la construcción justa». En la versión revisada se aumentaba el monto de la recompensa ofrecida por denunciar actos ilegales, a fin de fomentar la denuncia de actividades ilegales en las obras de construcción, y se ampliaba el alcance de las denuncias, de forma que incluyeran todos los actos ilegales, independientemente de si implican a los trabajadores o a la dirección.

624. En respuesta al alegato de las organizaciones querellantes, según el cual la FTC ha clasificado erróneamente a miembros de la división operadores de equipo de construcción del KCWU (por ejemplo, los conductores de camiones volquete (tolva) y los operadores de excavadoras) en la categoría de entidades comerciales y asociaciones comerciales, cuando deberían ser considerados más bien como trabajadores asalariados con arreglo a la TULRAA, el Gobierno indica que la TULRAA y la Ley de Comercio Justo tienen propósitos y temas distintos, y que por lo tanto la aplicabilidad de la Ley de Comercio Justo no depende de si una persona es un sindicato o un trabajador en virtud de la TULRAA. La Ley de Comercio Justo se aplica a entidades empresariales y asociaciones comerciales, y la FTC se encarga de determinar si una persona está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Ley según su actividad o negocio, la forma de organización de estos, su participación en actividades de suministro de bienes o servicios y los beneficios que recibe a cambio de estos, ya sea con fines de lucro o no.



El Gobierno indica que, en el caso relativo a la división operadores de equipo de construcción del KCWU, la FTC ha aplicado cabalmente los criterios de la Ley de Comercio Justo, y ha determinado que los miembros que componen las organizaciones en cuestión han registrado su actividad en el subsector de la maquinaria de construcción ante las autoridades administrativas competentes y se dedican al alquiler de dicha maquinaria. Por lo tanto, se les considera como entidades empresariales o asociaciones comerciales de conformidad con el artículo 2 de la Ley de Comercio Justo. En su decisión, la FTC concluyó que no estaba claro si la asociación comercial en cuestión era un sindicato con arreglo a la TULRAA, sin embargo, incluso en el supuesto de que los miembros de dicha asociación comercial fueran trabajadores ocupados según formas especiales de empleo (trabajadores autónomos dependientes) y de que la asociación tuviera algunas de las características de un sindicato, estas características no hubieran excluido que estuvieran sujetos a la Ley de Comercio Justo. Según el Gobierno, es legítimo que la FTC adopte las medidas administrativas necesarias de conformidad con la Ley de Comercio Justo en relación con las presuntas infracciones cometidas por una asociación en cuestión. Por último, el Gobierno indica que, en una sentencia de 31 de julio de 2023 relativa al Sindicato de Trabajadores Portuarios de Ulsan, el Tribunal Supremo sostuvo que la sanción decidida por la FTC contra la interferencia en las operaciones de carga y descarga por trabajadores de un sindicato competidor era legal, porque el demandado era una asociación comercial. Según esta sentencia, un sindicato al que se le ha concedido un permiso para actuar como empresa de suministro de mano de obra tiene a la vez la condición jurídica de sindicato y la de operador comercial, y la Ley de Comercio Justo sigue vigente en su caso. El Gobierno sugiere que esta sentencia podría ser aplicable también al caso de la división operadores de equipos de construcción del KCWU.

625. El Gobierno indica además que el artículo 116 de la Ley de Comercio Justo dispone lo siguiente:

La presente Ley no se aplicará a ningún acto legítimo realizado por una entidad empresarial o asociación comercial de conformidad con otras normas jurídicas.

Según esta disposición, la Ley de Comercio Justo no se aplica a los actos legítimos que se ajusten a los requisitos de procedimiento y sustantivos que prevea la legislación laboral. El Gobierno sostiene que la Ley de Comercio Justo se ha aplicado a acciones del KCWU, tales como la exclusión injusta de los competidores o la imposición de restricciones a la competencia, que no podían considerarse como aspectos legítimos de un convenio colectivo o un conflicto del trabajo según la legislación laboral. Habida cuenta de la finalidad legislativa y del contenido de la Ley de Comercio Justo, incluso cuando la entidad que lleva a cabo un acto determinado es un sindicato, es perfectamente razonable que se aplique la Ley de Comercio Justo, u otras leyes afines, si la esencia de su acto constituye una infracción general no relacionada con actividades sindicales legítimas.

626. En cuanto a la orden correctiva emitida por la FTC contra la sección local de Ulleung del KCWU (caso núm. 2021Gusa1312), el Gobierno indica que la FTC aplicó los criterios establecidos en el artículo 51, 1), 1) de la Ley de Comercio Justo para determinar si estaban presentes los elementos constitutivos de un acto prohibido de fijación de precios (acto que consiste en restringir injustamente la competencia, mediante la fijación, el mantenimiento o el cambio de los precios), y concluyó que, en efecto, las acciones del sindicato constituían infracciones a esta Ley. El Gobierno subraya que la orden correctiva no restringió las actividades de negociación colectiva del sindicato, habida cuenta de que en este caso específico la sección local de Ulleung había establecido una lista de precios aplicable al alquiler de maquinaria de construcción, lista que envió unilateralmente a las empresas constructoras locales y a la oficina gubernamental del condado de Ulleung con el fin de aumentar injustamente el precio de mercado del alquiler de la citada maquinaria. Los detalles del caso y la cuestión planteada no estaban relacionados



con el ejercicio de los derechos de negociación colectiva del sindicato, ya que entre este y las empresas de construcción locales no había negociaciones colectivas en curso.

- 627.** En cuanto a los tres casos iniciados por la FTC contra la rama regional de Busan de operadores de equipos de construcción del KCWU (casos núms. 2020Busa1323, 2021Busa1173 y 2021Busa1625) y a la orden correctiva conexas emitida el 28 de febrero de 2023, el Gobierno explica que la Comisión ha aplicado cuidadosamente los criterios establecidos en la Ley de Comercio Justo para calificar un acto como práctica comercial desleal de «negativa a negociar». El Gobierno ha facilitado la siguiente reseña de los hechos relativos a estos casos: los funcionarios de la rama de Busan de operadores de equipo de construcción visitaron las obras y exigieron que las empresas constructoras dejaran de hacer negocios con otras entidades; también organizaron concentraciones en las obras de construcción, comunicándose con las entidades miembros por medio de las redes sociales; asimismo, movilizaron a la rama local de mezcladores de la división operadores de equipo de construcción en Busan y a otras ramas locales de operadores de equipo de construcción para notificarles su intención de detener el transporte de hormigón premezclado y la utilización de otras maquinarias; y suspendieron el transporte efectivo de hormigón premezclado. El Gobierno añade que la rama local de los operadores de equipo de construcción es una asociación comercial entre cuyos miembros se cuentan más de 3 000 empresas de alquiler de maquinaria de construcción establecidas en Busan y partes de la provincia de Gyeongsangnam-do. Por ello, tiene capacidad para ejercer una influencia significativa sobre las constructoras de la región, en particular por lo que se refiere a los camiones hormigoneros, esenciales para las obras de construcción, ya que la parte de mercado de la rama de Busan en la región se eleva al 97,6 por ciento. Esto explica que, ante su exigencia de que las empresas constructoras dejaran de hacer negocios con los arrendadores de equipo que no eran miembros de la sección local, estas empresas se hayan sometido a esa exigencia; según el Gobierno, las constructoras deberían haber podido elegir libremente con qué arrendador tratar, basándose únicamente en su estrategia empresarial y en las condiciones comerciales. Al imponerles su exigencia, la rama de Busan de la división operadores de equipo de construcción vulneró la libertad de las empresas de elegir a sus socios comerciales y puso trabas a la realización de negocios por los arrendatarios no afiliados a la rama de Busan, lo que posiblemente restringió la competencia en el mercado de alquiler de maquinaria de construcción en la región donde operan y ejerció una coacción efectiva sobre las empresas constructoras con el fin de que se abstuvieran de hacer negocios con otras entidades. Por último, el Gobierno indica que al obligar a las empresas constructoras a dejar de hacer negocios con los arrendadores de maquinaria de construcción que no eran miembros del KCWU, este sindicato desvirtuó el propósito y los objetivos de la TULRAA, como, por ejemplo, mantener y mejorar las condiciones de trabajo. Además, hace hincapié en que el sindicato no solo interfirió activamente en los trabajos de construcción al impedir el transporte de hormigón premezclado y la utilización de la maquinaria de construcción, y celebrar manifestaciones en las obras, sino que también incumplió los procedimientos mínimos, como la mediación requerida por la TULRAA. Por lo tanto, sus actos no podían considerarse como legítimos en el marco de las actividades sindicales o de un conflicto laboral, y no podían justificar la aplicación del artículo 116, 1) de la Ley de Comercio Justo.
- 628.** En cuanto al alegato según el cual el Gobierno impuso una multa al KCWU por haber negociado con los empleadores la concesión de oportunidades de trabajo para los miembros del sindicato y haber organizado actividades destinadas a instar a la aplicación de un acuerdo a tal efecto entre los trabajadores y los empleadores, el Gobierno confirma que esa decisión se tomó por violación del artículo 4, 2), 1) de la Ley de Contratación Equitativa, que dispone que ninguna persona puede participar en «actos que menoscaban la equidad de la contratación mediante solicitud, presión o coacción injustas con respecto a la contratación en violación de la Ley»,



y que prevé la posibilidad de imponer una multa de hasta 30 millones de wones de la República de Corea en caso de incumplimiento de la Ley. Según el Gobierno, la intención legislativa de esta disposición es prevenir y sancionar las irregularidades en la contratación que privan a algunas personas de oportunidades laborales justas y perturban el buen orden del empleo; además, su ámbito de aplicación no se limita a los empleadores. El Gobierno se refiere además a las disposiciones de la Ley Marco sobre Política de Empleo, cuyo artículo 5, 3) dispone que los sindicatos y las organizaciones de empleadores deberán cooperar activamente en la promoción de la seguridad en el empleo y la igualdad de trato para los trabajadores en cuanto al empleo. El artículo 7, 1) de la misma Ley establece que los empleadores no harán distinciones sin causa razonable al captar y contratar trabajadores, y garantizarán la igualdad de oportunidades de empleo.

629. El Gobierno proporciona detalles sobre los hechos que suscitaron la decisión administrativa del Ministerio de Empleo y Trabajo de imponer una multa de 15 millones de wones de la República de Corea al Sr. Ahn Ik-bong, presidente de la rama regional de Daejeon (Chungcheong) de operadores de grúas torre del KCWU. Al respecto, indica que, el 15 de octubre de 2021, ante la Oficina Regional de Empleo y Trabajo de Daejeon (Chungcheong) se presentó una denuncia en la que se alegaba la violación de la Ley de Contratación Justa por el Sr. Ahn Ik-bong y también por el Sr. Lee Ki-jung, jefe de la sede regional de Daejeon y Sejong (Chungcheong) del Sindicato Coreano de Trabajadores de Grúas Torre afiliado a la FKTU. Según la denuncia, después de que la empresa Dongyang Tower, dedicada al alquiler de grúas torre, hubiera contratado a un miembro de la rama local de Jungbu de la sección de operadores de grúas torre del Sindicato Coreano de la Industria de la Construcción, afiliado a la FKTU (en adelante, FKTU2), para trabajar en un nuevo complejo residencial, el KCWU y el FKTU ejercieron presión sobre Dongyang Tower para que excluyera al miembro de FKTU2 del sitio de construcción y contratara en su lugar a miembros del KCWU y el FKTU. La Oficina Regional del Ministerio de Empleo y Trabajo en Daejeon llevó a cabo investigaciones y determinó que había indicios suficientes que hacían creer que los sindicatos demandados habían obligado a Dongyang Tower a contratar a afiliados a dichos sindicatos en violación de las leyes pertinentes. En concreto, el miembro del FKTU2 fue contratado el 13 de octubre de 2021 para trabajar en la grúa torre de la unidad 2 de una obra. Inmediatamente después, entre el 14 y el 16 de octubre, los operadores suspendieron su trabajo en 13 grúas torre de la Dongyang Tower en diversas obras en Daejeon y Chungcheong (Asan y Cheongju). Un director de la Dongyang Tower testificó que los sindicatos demandados pidieron que se contratara a afiliados suyos en dos oportunidades, el 14 y el 17 de octubre respectivamente. El 17 de octubre, la empresa aceptó las opiniones (presiones) del KCWU y el FKTU y extendió un contrato de trabajo a los demandados; posteriormente, se contrató a miembros del KCWU y otras personas para trabajar en la grúa torre núm. 2 mencionada antes. El Gobierno añade que, en aquel momento, la FKTU2 presentó a la policía una denuncia contra los demandados por «coacción» y que la investigación pertinente seguía su curso.

630. El Gobierno indica que tanto el Sr. Ahn Ik-bong como el Sr. Lee Ki-jung fueron multados, y que ambos apelaron contra la decisión administrativa. El caso relativo al Sr. Ahn Ik-bong se decidió en primera instancia el 17 de febrero de 2023 mediante sentencia del Tribunal de Distrito de Daejeon (núm. 2022Gwa84), que confirmó la decisión administrativa impugnada por considerar que ejercer presión para obligar al empleador a contratar a miembros de un solo sindicato, excluyendo a los miembros de otros sindicatos, constituía una violación de la ley. Esta sentencia también rechazó el argumento de que el acto de la entidad demandada pudiera justificarse como un ejercicio legítimo del derecho de acción colectiva, toda vez que la orden de paralización del trabajo y la demanda de contratación no tenían como objetivo la mejora de las condiciones laborales. El Sr. Ahn Ik-bong falleció antes de que se resolviera su apelación contra el fallo de



primera instancia, y la multa fue revocada a raíz de su muerte. El Gobierno añade que el recurso interpuesto por el Sr. Lee Ki-jung está en trámite en el Tribunal de Distrito de Cheongju.

- 631.** El Gobierno añade que, además de las manifestaciones, los sindicatos de la construcción utilizaron otros medios ilícitos de presión contra los empleadores, como obstruir el tráfico en la obra, ocupar las grúas torre e impedir el ingreso de los trabajadores en la misma o en otras obras, medios que corresponden al tipo de actos prohibidos en virtud del artículo 4, 2), 1) de la Ley de Procedimiento de Contratación Justa (presión, coacción, etc.).
- 632.** El Gobierno añade asimismo que la coacción para obtener empleos viola la libertad de elección profesional y la libertad de contratación de los empleadores, que se basa en la garantía de los derechos de propiedad previstos en los artículos 15 y 23, 1) de la Constitución, así como del derecho a la igualdad establecido en el artículo 11 de la Constitución, porque discrimina injustamente a los trabajadores que no están afiliados a un sindicato. Además, la «coacción en la contratación» puede, según las circunstancias de cada caso, constituir también un delito penal según los artículos 283 (intimidación), 314 (interferencia en las actividades empresariales) y 324 (coacción) de la Ley Penal. El Gobierno indica que, en enero de 2024, los dirigentes sindicales que habían obstruido los trabajos de construcción para exigir la contratación de sindicalistas fueron condenados a un año de cárcel con trabajos forzados y que, en junio de 2016, quince dirigentes sindicales de la KCTU que habían proferido amenazas para exigir la contratación de sindicalistas también fueron sentenciados a penas de prisión con trabajos forzados. En 2024, los tribunales siguieron condenando a los autores de actos como dirigir manifestaciones y obstruir el acceso a las obras para que se contratara a miembros del sindicato, y mantuvieron la imposición de multas administrativas a ese respecto, por considerar que esos actos constituían una presión o coacción desleal en materia de empleo que infringía la ley (decisión 2023Gwa61 de 1.º de febrero de 2024 y decisión 2023Gwa41 de 2 de febrero 2024 de la Subdivisión de Ansan del Tribunal de Distrito de Suwon, y decisión 2024Gwa10204 de 5 de junio de 2024 de la Subdivisión de Yeosu del Tribunal de Distrito de Suwon).
- 633.** En cuanto al alegato de las organizaciones querellantes según el cual la fiscalía y los tribunales calificaron como «advertencias sobre posibles perjuicios», equivalentes al delito de coacción, lo que eran acciones colectivas legítimas, como, por ejemplo, la denuncia de las infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Gobierno indica que, a juicio del Tribunal Supremo de Corea, incluso si la «advertencia sobre posibles perjuicios» se utiliza para ejercer ciertos derechos legítimos, cuando el método de realización de esos derechos rebasa un nivel o alcance aceptado por las normas sociales se puede dictaminar que existe un delito de coacción. A la luz del artículo 324 de la Ley Penal, la perpetración de este delito ocurrió cuando el KCWU no se limitó simplemente a sugerir que haría «una denuncia», celebraría «una manifestación» o presentaría «una acusación penal por infracciones a la ley», sino que evocó la posibilidad de que se produjeran «perjuicios» específicos tales que la otra parte, ante el temor de sufrir esos «perjuicios» debido a la acción del KCWU, decidiera adoptar medidas que no son obligatorias, como contratar a miembros del sindicato, utilizar maquinaria de construcción alquilada a este, o firmar acuerdos sobre el pago del salario a dirigentes que ejercen funciones sindicales a tiempo completo o sobre la contribución a fondos de asistencia social. El Gobierno indica que los tribunales coreanos han sostenido que las declaraciones hechas durante el proceso de negociación colectiva por dirigentes del KCWU, tales como «presentaremos cargos contra la obra de construcción por violar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo», «organizaremos una manifestación lo más multitudinaria posible, con 800 o 1 000 personas en el lugar de la obra, y no dejaremos de manifestar», «si algo sale mal, el jefe de la obra caerá», o «haremos una manifestación frente a la obra y presentaremos cargos para entorpecer los trabajos»,



constituyen actos de intimidación. Los tribunales también consideraron que el objetivo principal de estas declaraciones era conseguir empleo para los sindicalistas; en realidad, la única obligación legal de la empresa víctima era cooperar para mejorar el empleo, y no para dar contrato a sindicalistas, de manera que advertir sobre posibles perjuicios no era un método aceptable de ejercicio de los derechos con arreglo a las normas sociales. La coacción para obtener trabajo para miembros de un sindicato no puede considerarse una actividad sindical legítima, dado que resulta difícil incluirla entre los temas de la negociación colectiva. Por tal motivo, el Tribunal Superior de Seúl concluyó que, en el caso presentado por la empresa Junkyung Tower Crane Services, los autores de esas declaraciones eran culpables de extorsión y coacción (Decisión 2016 núm. 1781, de 31 de mayo de 2017). El Gobierno afirma sobre esta base que la coacción ejercida por el KCWU para conseguir la contratación de sus miembros está fuera del ámbito de la negociación colectiva legítima y no puede considerarse una actividad sindical lícita; además, la aplicación de las leyes y sanciones penales en materia de coacción a los actos de presión sobre los empleadores, organización de asambleas y presentación de denuncias por infracción a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de conseguir que se contrate a los miembros del sindicato es irrelevante en lo que atañe a la aplicación en el país de los convenios de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

- 634.** En su última comunicación, el Gobierno indica que en el examen de las obras de construcción llevado a cabo por el Ministerio de Empleo y Trabajo se constató que los sindicatos habían presentado 40 demandas civiles contra empresas de construcción por infringir la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley de Conservación del Aire Limpio durante un periodo de tres meses. Según el Gobierno, una vez que los sindicatos llegan a un acuerdo con el empleador para contratar a algunos de sus afiliados, retiran las demandas civiles. Hubo casos en que se sospechó que los sindicatos presentaban demandas civiles para exigir la contratación de sus miembros.
- 635.** En cuanto al alegato de que el Gobierno se ha centrado en prohibir la inclusión de disposiciones sobre el tiempo libre remunerado en los convenios colectivos, calificando la reivindicación del pago del tiempo libre como acto delictivo de extorsión, el Gobierno recuerda la definición contenida en el artículo 24 de la TULRAA e indica que, dado que el mecanismo de tiempo libre utilizado permite que los trabajadores perciban su salario mientras se dedican enteramente a actividades sindicales sin cumplir con sus obligaciones laborales contractuales, concluye que esta reivindicación sería una manipulación del sistema legal, contraria al propósito del régimen de tiempo libre, pues permite que alguien que no tiene un contrato de trabajo lo obtenga únicamente para percibir un salario por tiempo libre. El Gobierno añade a este respecto que la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de Corea ha emitido fallos a favor de las empresas constructoras en diez casos interpuestos por el KCWU, que solicitaba «la sanción de prácticas laborales injustas para obtener reparación por el no pago del salario a trabajadores en régimen de licencia». En estos casos, la Comisión Nacional de Relaciones Laborales de Corea dictaminó que suspender el pago de salarios a los trabajadores con tiempo libre (dirigentes sindicales de la construcción) no constituía una práctica laboral injusta de dominación e interferencia, dado que la medida de suspensión del pago no se tomó con la intención de incurrir en dicha práctica laboral injusta.
- 636.** En respuesta al rechazo por las organizaciones querellantes del planteamiento de las autoridades en el sentido de que el verdadero propósito de las demandas de contratación de miembros del sindicato era la obtención de tiempo libre remunerado, el Gobierno declara que las informaciones divulgadas en la prensa y las decisiones judiciales confirman que el KCWU exigió que las empresas constructoras contrataran a sus miembros y también pidió aportes de



dinero y bienes disimulados como salarios para dirigentes ocupados en actividades sindicales a tiempo completo, donativos mensuales y contribuciones al fondo de desarrollo sindical. El Gobierno cita una sentencia de la división de Nonsan del Tribunal de Distrito de Daejeon (núm. 2023GoDan293, de 25 de agosto de 2023) en la que se indica que los acusados amenazaron a las víctimas y las extorsionaron a fin de obtener concesiones por no haber dado empleo a los miembros de su sindicato, exigiéndoles lo siguiente: «firmen un convenio salarial colectivo y aumenten las horas de trabajo, o extiendan la duración de los pagos para compensar la no contratación de nuestros miembros. Incluyan también en el convenio colectivo el pago de donativos y de contribuciones al fondo de desarrollo sindical». En consecuencia, las víctimas se vieron obligadas a firmar un convenio colectivo sobre salarios, en el que se exigía el pago de 3 000 000 de wones de la República de Corea como salarios por tiempo libre y 200 000 wones de la República de Corea como prestaciones sociales, en lugar de la contratación de miembros del sindicato.

- 637.** El Gobierno indica además que se han dado casos en que bandas criminales disfrazadas de miembros de sindicatos han amenazado a empresas de la construcción y les han extorsionado bienes y dinero. Por otra parte, hace hincapié en que las tácticas ilícitas que consisten en exigir dinero y bienes utilizando eufemismos como «salarios por tiempo libre» y «contribuciones al fondo de desarrollo sindical» están fuera del ámbito de lo que constituye el apoyo legítimo a los sindicatos en el marco jurídico actual, y confirma que los tribunales han determinado que el KCWU debe rendir cuentas por dichas prácticas, que califican de delitos graves. Los tribunales sostienen que estos actos no solo provocaron un aumento de los costos de construcción, sino también una deficiente calidad de la construcción, lo que repercutió negativamente en la sociedad. Según el Gobierno, entre septiembre y noviembre de 2023, el Ministerio de Empleo y Trabajo implementó la denominada «Inspección del trabajo planificada sobre el funcionamiento del tiempo libre y de los pagos de ayuda» en 202 lugares de trabajo, con inclusión de entidades públicas: según sus resultados, en 109 de estos lugares de trabajo se infringían las normas legales pertinentes. De estos, 94 rectificaron sus prácticas y los 15 restantes recibieron órdenes correctivas en enero de 2024. En 2024, los medios de comunicación siguieron informando de casos de extorsión por parte de «sindicatos fantasmas» en obras de construcción, lo que dio lugar al procesamiento y la condena de miembros y responsables del KCWU y la KCTU. El Gobierno indica que en los casos en que se sancionó el pago ilegal de salarios a personas que trabajaban a tiempo completo para el sindicato o el pago ilegal de cuotas mensuales, se produjeron casos de extorsión bajo el nuevo disfraz de inflación de los salarios por horas extraordinarias. Por ejemplo, los medios de comunicación informaron de un caso en el que, en una obra de Ulsan, cuatro operadores de grúas torre afiliados a la FKTU y la KCTU cobraron hasta seis veces más de lo que deberían haber cobrado por las horas extraordinarias trabajadas.
- 638.** El Gobierno recuerda que, en 2021, introdujo enmiendas a la TULRAA, eliminando la prohibición y las sanciones penales relativas al pago de salarios a los dirigentes dedicados a actividades sindicales a tiempo completo y eliminando también las prohibiciones y sanciones penales relativas a las acciones colectivas en que se exija el pago de esos salarios y de las horas libres que excedan del límite previsto. Además, la TULRAA contiene ahora salvaguardias más activas para proteger los derechos de los sindicatos, ya que define como práctica laboral injusta toda acción que limite las actividades legítimas de los trabajadores a los que se ha concedido tiempo libre, o los desfavorezca por dedicarse a tales actividades. Sin embargo, el Gobierno pone de relieve que el KCWU ejerció presión sobre las empresas constructoras, interrumpiendo las operaciones en las obras de construcción, y exigió el pago de «salarios por tiempo libre» y de contribuciones al «fondo de desarrollo sindical» como contrapartida por no haber contratado a miembros del sindicato, prácticas que no están en conformidad con el



artículo 24 de la TULRAA. El Gobierno indica además que, entre septiembre y noviembre de 2023, ha efectuado inspecciones de trabajo a este respecto en 202 lugares de trabajo y ha dictado órdenes correctivas para 109 lugares de trabajo. Dichas órdenes se cumplieron en 107 lugares de trabajo, y los otros dos fueron objeto de investigación por cargos penales e incumplimiento de las órdenes correctivas.

- 639.** En respuesta al alegato de las organizaciones querellantes según el cual, el 9 de marzo de 2023, el MOLIT envió a las empresas de construcción un memorando en el que les pedía que denunciaran las supuestas irregularidades en la acción de los sindicatos, utilizando expresiones despectivas para referirse a un dirigente del KCWU y sugiriendo que este fuera denunciado, el Gobierno indica que la comunicación en cuestión no formaba parte del documento oficial, sino que estaba contenida en un mensaje de texto enviado por telefonía móvil por un funcionario del MOLIT que deseaba alentar la denuncia de actividades ilegales en las obras de construcción, dado que dichas actividades no solían ser reveladas por temor a que dieran lugar a más interrupciones. En su última comunicación, el Gobierno indica que gracias a sus esfuerzos, está disminuyendo el número de actividades ilegales en las obras de construcción, si bien todavía se dan casos en algunos lugares de trabajo, como se pone de manifiesto en el estudio sobre la situación a este respecto llevado a cabo por el MOLIT en marzo de 2024, en el que se detectaron 285 casos de actos ilegales por parte de sindicatos en 45 empresas, la mayoría de los cuales atañía a demandas por el pago de cuotas sindicales mensuales.
- 640.** Por lo que se refiere a la campaña policial especial contra las «actividades ilegales organizadas» en las obras de construcción, al alcance de esta campaña, a los ascensos prometidos a los agentes que participaron en ella y a la pérdida del 15 por ciento de los afiliados del KCWU durante el periodo de operaciones, el Gobierno indica que las investigaciones se llevaron a cabo de conformidad con la ley y que no hay pruebas de que la disminución de la afiliación sindical esté relacionada con ellas, y añade que aún no dispone de los datos necesarios para confirmar que hubo tal disminución del número de afiliados al KCWU. El Gobierno reitera que actividades sindicales tales como exigir empleos para los afiliados, el uso exclusivo de equipos de construcción de los sindicatos y el pago de salarios por tiempo libre y de contribuciones a fondos de asistencia social, a lo que se suman las amenazas de experimentar «perjuicios» específicos y el miedo suscitado por tales amenazas, no son legítimas y constituyen delitos tipificados como intimidación, extorsión y coacción. Las investigaciones sobre los miembros del KCWU formaron parte de la campaña policial contra las «actividades ilegales organizadas, como la extorsión y los ataques a las obras de construcción», en particular las que tuvieron lugar paralelamente a las demandas del KCWU, que exigía empleos para sus miembros. Las investigaciones se llevaron a cabo de conformidad con la ley, independientemente de las organizaciones o grupos en cuestión, y no tenían por objetivo la destrucción de los sindicatos. En noviembre de 2023, las 144 personas acusadas como resultado de las investigaciones fueron declaradas culpables en primera instancia. De ellas, 49 recibieron penas de prisión de entre diez meses y dos años y seis meses con trabajos forzados; 88 personas se beneficiaron de libertad condicional y 7 fueron multadas. El Gobierno añade que, en 2024, se llevaron a cabo campañas policiales especiales desde el 29 de julio hasta el 31 de octubre, dirigidas no solo contra actos de violencia, sino también contra casos de corrupción en el ámbito de la construcción, como la mala construcción y la subcontratación ilegal. En agosto de 2024, como resultado de esa operación se contabilizaba la apertura de 140 casos en los que estaban implicadas 685 personas. Dichos casos comprendían 59 casos de extorsión y de violencia en los que estaban implicadas 215 personas y 81 casos de corrupción en los que estaban implicados 470 personas. En este contexto, 288 personas fueron remitidas a la Fiscalía, incluidas dos detenidas, y, al 10 de septiembre de 2024, se seguía investigando a 316 personas.



- 641.** El Gobierno confirma que se asignó un cierto número de ascensos especiales para los agentes de policía que participaron en la campaña de represión, e indica que el blanco de las operaciones eran cuestiones graves de larga data que habían suscitado una considerable inquietud pública y llamamientos a la acción. Por lo tanto, al asignar los puestos de ascenso, la Agencia Nacional de Policía tuvo en consideración factores como el sentimiento público, la escala y complejidad de los casos investigados y el tamaño de las organizaciones involucradas. El Gobierno añade que el sistema de puntuación al que se refiere el KCWU es simplemente una escala interna utilizada para evaluar el nivel de dificultad e importancia de cada investigación, por lo que rechaza el alegato según el cual los ascensos fueron utilizados como incentivo para reprimir al sindicato.
- 642.** En conclusión, el Gobierno expresa su firme compromiso de erradicar las actividades ilegales y las prácticas desleales de las obras de construcción recurriendo a una aplicación justa de la legislación, dentro de los marcos jurídicos establecidos, e indica que todas sus acciones para asegurar la aplicación de la legislación han sido necesarias, justificadas y conformes con las obligaciones que se derivan de los Convenios núms. 87 y 98, y solicita que se desestime la queja.

C. Conclusiones del Comité

- 643.** *El Comité toma nota de que los alegatos planteados en este caso se refieren a las siguientes cuestiones: i) si el acceso a empleos para los miembros de los sindicatos de trabajadores de la construcción es un tema legítimo de negociación colectiva; ii) la limitación de ciertas actividades de la división de operadores de equipos de construcción del KCWU, mediante la aplicación de la ley sobre competencia, y iii) la imposición de sanciones administrativas y penales por cargos de coacción, intimidación y extorsión en relación con ciertas actividades de los afiliados del KCWU, tales como exigir a los empresarios la asignación de puestos de trabajo para los afiliados al sindicato, tiempo libre remunerado y la creación de un fondo de desarrollo sindical, así como por llevar a cabo acciones colectivas en apoyo de dichas demandas y por denunciar infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo como medio para ejercer presión sobre el empleador durante las negociaciones. El Comité observa que la primera cuestión, a saber, si el acceso al empleo para los miembros del sindicato puede incluirse entre los temas de la negociación colectiva, es el elemento central sobre el que reposan todos los demás alegatos en el presente caso.*
- 644.** *El Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes según el cual, en su calidad de sindicato de oficio que representa a diversas categorías de trabajadores calificados en un sector caracterizado por el empleo intermitente, el KCWU se centra en conseguir más oportunidades de empleo para sus miembros mediante negociaciones con los empleadores. Los querellantes añaden que, como los empleadores del sector de la construcción tienden a negar el empleo a los miembros del sindicato, conseguir trabajo para sus miembros a través de la negociación colectiva se vuelve casi vital para los sindicatos, pues de lo contrario corren el riesgo de perder a sus miembros y confrontarse a dificultades para sobrevivir. Alegan al respecto que a los sindicatos de estibadores, que operan en un mercado laboral similar al del sector de la construcción en cuanto a la intermitencia laboral, se les permite exigir empleo para sus afiliados en el marco de la negociación colectiva. Por el contrario, en los casos relacionados con el KCWU, los fiscales y tribunales coreanos han considerado que las demandas de empleo para los miembros del sindicato no son reivindicaciones admisibles en la negociación colectiva, porque a su juicio no guardan relación con las condiciones de trabajo e infringen los derechos de gestión de los empleadores. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes se refieren específicamente a la «negociación a nivel del lugar de trabajo» y alegan que, como la inclusión en los convenios colectivos de disposiciones sobre la seguridad sindical está prohibida, el único medio que les queda a los sindicatos de la construcción para garantizar el ejercicio de los derechos sindicales es conseguir la contratación de*



sus miembros por medio de la negociación en el lugar de trabajo. Además, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes insisten en que el objeto de la controversia no es el establecimiento de un sistema de seguridad sindical, ya que la demanda del sindicato no se refería a obtener empleos únicamente para sus afiliados ni establecer un sistema de seguridad sindical, y que los detalles tales como el número de empleos que se le asignarían, el procedimiento a seguir y la responsabilidad que asumiría el sindicato en cuanto a las competencias laborales de los contratados podrían discutirse entre los trabajadores y la dirección de la empresa en el marco de la negociación colectiva. En resumen, las organizaciones querellantes alegan que, al decidir que la exigencia formulada por el KCWU de asegurar empleos para sus afiliados es ilegal, el Gobierno y las autoridades judiciales de la República de Corea han delimitado unilateralmente el ámbito de las cuestiones que pueden negociarse colectivamente y, por lo tanto, han violado el artículo 4 del Convenio núm. 98.

- 645.** *El Comité toma nota de que el Gobierno confirma a este respecto que, desde su punto de vista, en consonancia con las normas de la legislación nacional, las cuestiones relativas a la contratación, que se tratan antes del establecimiento del contrato de trabajo, no están comprendidas en el ámbito de las condiciones de trabajo, sino del derecho de gestión del personal que incumbe exclusivamente a los empleadores y también de las facultades inalienables del empleador para gestionar y ejercer sus derechos de propiedad garantizados por la Constitución; por lo tanto, según este razonamiento, las cuestiones relativas a la contratación no están sujetas a negociación colectiva con arreglo a la TULRAA. El Gobierno también se refiere a una sentencia judicial que expresa la misma posición en relación con las demandas de oportunidades de empleo formuladas por los sindicatos de la construcción (Tribunal de Distrito de Ulsan, Decisión 2017 núm. 316, de 8 de junio de 2017, y Tribunal Superior de Seúl, Decisión 2016 núm. 1781, de 31 de mayo de 2017, ambas confirmadas por el Tribunal Supremo). Sin embargo, el Comité toma nota de que el Gobierno confirma que el sindicato de estibadores KFPTWU está habilitado para negociar colectivamente las cuestiones relativas al empleo de sus miembros, pero califica esta situación de excepcional e indica que el KFPTWU es titular de un permiso para ejercer como «empresa de suministro de mano de obra» expedido por el Ministerio de Empleo y Trabajo, en conformidad con el artículo 33 de la Ley de Seguridad del Empleo. El Comité también toma nota de las indicaciones del Gobierno sobre los problemas de corrupción que surgen cuando hay un monopolio de suministro de mano de obra, y de la cautela con que procede el Gobierno al expedir permisos para ejercer la actividad comercial de suministro de mano de obra. El Comité toma nota también de que, según el Gobierno, las cuatro filiales sindicales del KCWU participan regularmente en procesos de negociación colectiva con los empleadores en cuestiones como la relativa a los salarios.*

- 646.** *El Comité toma nota de que el Gobierno indica que entiende que los querellantes alegan que el KCWU debería poder exigir la contratación de sus miembros mediante la negociación colectiva, en un sistema de seguridad sindical, y observa que el Gobierno rechaza este alegato indicando que el sistema jurídico coreano no permite los acuerdos sobre seguridad sindical, excepto en los casos limitados a que se refiere el artículo 81, 1) de la TULRAA. El Comité toma nota de que esta disposición establece lo siguiente:*

- 1) *Los empleadores no realizarán ninguno de los siguientes actos (denominados en adelante «prácticas laborales injustas»): [...] 2. Dar empleo a una persona con la condición de que esta no se afilie a un sindicato o se retire del mismo, o con la condición de que se afilie a un sindicato en particular, quedando entendido que, cuando un sindicato represente a 2/3 o una proporción mayor de las personas empleadas en el lugar de trabajo de que se trate, la celebración de un convenio colectivo en el que se establezca que la obtención de un empleo estará condicionada a la afiliación al sindicato se permitirá a título excepcional [...].*



647. No obstante, el Comité observa que existe una discrepancia entre la percepción del Gobierno sobre la reclamación de las organizaciones querellantes y la afirmación de estas últimas de que la demanda del sindicato no se refería a obtener empleos únicamente para sus afiliados, sino que se trataba solo de que el Gobierno garantizara que la demanda de empleos para personas afiliadas al sindicato se abordara en el marco de una negociación colectiva autónoma entre la dirección de la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta la estructura y las características del empleo en las obras de construcción, donde predomina la contratación a corto plazo, y de que se establecieran las normas e instituciones necesarias para apoyar la negociación colectiva autónoma de estas materias. El Comité toma nota además de que tanto los querellantes como el Gobierno se refieren a la existencia de tensiones y conflictos de contratación en las obras de construcción, pero mientras que las organizaciones querellantes consideran que en las obras de construcción se producen enfrentamientos entre los trabajadores y la dirección debido a que se impide recurrir a la negociación colectiva que puede proporcionar una salida a las tensiones, el Gobierno estima por su parte que no restringir el tema de la negociación colectiva redundaría en una ineficiencia extrema y en conflictos constantes entre los trabajadores y la dirección, e indica que ha creado el «Grupo de trabajo para la erradicación de las actividades ilícitas en las obras de construcción» para identificar los problemas y proponer soluciones.
648. En vista de los alegatos de las organizaciones querellantes y de la respuesta del Gobierno sobre los mismos, el Comité toma nota de que, si bien en la República de Corea, al menos en el caso de los sindicatos de estibadores, la negociación colectiva sobre el acceso a oportunidades de empleo está permitida, el Gobierno no considera apropiado que se permita la extensión de esta práctica al sector de la construcción y expresa su determinación de no reconocer ninguna negociación colectiva o acuerdo entre los sindicatos y los empleadores sobre esta materia en el sector de la construcción. El Comité recuerda a este respecto que siempre ha considerado que «corresponde a las partes determinar los temas a negociar» y que «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 **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafos 1289 y 1290]. Por consiguiente, el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para emprender consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores del sector de la construcción a fin de dar respuesta a las preocupaciones sobre la inestabilidad del empleo en el sector y de prevenir conflictos en torno a la contratación en las obras de construcción. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda medida que se adopte a este respecto.
649. En cuanto a las restricciones impuestas a las actividades de la división de operadores de equipos de construcción del KCWU mediante la aplicación de la Ley de Regulación de Monopolios y Comercio Justo, el Comité toma nota del alegato de las organizaciones querellantes de que los miembros de esta división, como los conductores de camiones volquete, los conductores de hormigoneras y los operadores de excavadoras, son trabajadores y participan desde hace mucho tiempo en actividades sindicales. Por el contrario, la FTC ha considerado que estas personas son entidades comerciales, lo que convierte al sindicato en una asociación comercial sujeta a la Ley de Comercio Justo, y ha iniciado investigaciones contra el sindicato en ocho casos basándose en acusaciones de infracción a dicha Ley. Los querellantes alegan que, en dos de esos casos, actividades tales como establecer directrices para la negociación salarial con los empleadores, entablar negociaciones sobre salarios y tarifas de alquiler de conformidad con dichas directrices, y formular directivas con el fin de impedir el deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia de una competencia excesiva entre los miembros fueron calificadas como fijación de precios y limitación de la competencia, y las protestas contra un subcontratista que había rescindido unilateralmente la contratación de miembros del



sindicato fueron calificadas como actos destinados a obligar a un tercero a rechazar una transacción. Los querellantes afirman que calificar a esta división como entidad comercial con arreglo a la Ley de Comercio Justo implicaría la denegación de sus derechos laborales básicos, en particular los derechos a la negociación colectiva y a la acción colectiva. Las actividades sindicales ordinarias destinadas a obligar a sus miembros a cumplir con las normas establecidas internamente también serían calificadas como infracciones a la Ley de Comercio Justo.

- 650.** El Comité toma nota de que el Gobierno indica a este respecto que una organización puede ser simultáneamente un sindicato y una asociación comercial, y estar en consecuencia sujeta tanto a la TULRAA como a la Ley de Comercio Justo. Según el Gobierno, en los casos relativos a la división de operadores de equipos de construcción del KCWU, la FTC ha aplicado sistemáticamente los criterios de la Ley de Comercio Justo, ya que los miembros que componen las organizaciones en cuestión están registrados como empresas de alquiler de maquinaria de construcción. El Gobierno indica además que, en una de sus decisiones, la FTC concluyó que no estaba claro si la asociación comercial en cuestión era un sindicato conforme a la TULRAA; sin embargo, incluso en el supuesto de que los miembros de dicha asociación comercial fueran trabajadores ocupados según formas especiales de empleo (trabajadores autónomos dependientes) y de que la asociación tuviera algunas de las características de un sindicato, estas consideraciones no hubieran excluido que estuvieran sujetos a la Ley de Comercio Justo. El Comité toma nota de la referencia que hace el Gobierno al artículo 116, 1) de la Ley de Comercio Justo, que excluiría la aplicación de esta Ley a actos legítimos que se ajusten a los requisitos de procedimiento y sustantivos establecidos en la legislación laboral, y también de su observación siguiente, cuando señala que en los casos relativos a la división de operadores de equipos de construcción, la Ley de Comercio Justo se ha aplicado a acciones del KCWU tales como la exclusión injusta de competidores o la imposición de restricciones a la competencia, que no podían considerarse como aspectos legítimos de un convenio colectivo o un conflicto del trabajo con arreglo a la legislación laboral, sino que constituían delitos no relacionados con actividades sindicales legítimas.
- 651.** El Comité toma nota de los detalles proporcionados por el Gobierno sobre el caso relativo a la orden correctiva emitida por la FTC contra la sección local de Ulleung del KCWU (caso núm. 2021Gusa1312), en el que se acusaba a dicha sección local de haber establecido una lista de precios aplicable al alquiler de maquinaria de construcción, lista que envió unilateralmente a las empresas constructoras locales y a la oficina gubernamental del condado de Ulleung con el fin de aumentar injustamente el precio de mercado del alquiler de la citada maquinaria. Según el Gobierno, los detalles del caso y la cuestión planteada no estaban relacionados con el ejercicio de los derechos de negociación colectiva del sindicato, ya que entre este y las empresas de construcción locales no había negociaciones colectivas en curso. El Comité toma nota también de los detalles proporcionados por el Gobierno sobre tres casos iniciados por la FTC contra la rama regional de Busan de la división operadores de equipos de construcción del KCWU, a saber, la organización de una manifestación en las obras de construcción, la suspensión del transporte de hormigón premezclado y la exigencia presentada a las empresas constructoras para que dejaran de hacer negocios con arrendadores de equipo ajenos al KCWU. El Gobierno indica que las empresas se sometieron a esta exigencia habida cuenta del fuerte impacto de la acción organizada por el sindicato. El Comité toma nota de que el Gobierno considera que, al imponer su voluntad, el sindicato posiblemente restringió la competencia en el mercado de alquiler de maquinaria de construcción en la región y no solo interfirió activamente en los trabajos de construcción al impedir el transporte de hormigón premezclado, detener la utilización de la maquinaria de construcción y realizar manifestaciones en las obras, sino que también incumplió los procedimientos mínimos, como la mediación requerida por la TULRAA. Por lo tanto, sus actos no podían considerarse como legítimos en el marco de las actividades sindicales o de un conflicto laboral, y no podían justificar la aplicación del artículo 116, 1) de la Ley de Comercio Justo.



- 652.** *El Comité recuerda que ya examinó casos relativos al reconocimiento de la libertad sindical y de los derechos de negociación colectiva de las organizaciones de camioneros autónomos en la República de Corea [véanse el caso núm. 3439, 405.º informe, párrafos 510 a 565, y el caso núm. 2602, 359.º informe, párrafos 342 a 370]. Más recientemente, en su examen del caso núm. 3439 en marzo de 2024, el Comité instó al Gobierno a «que tome las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores, entre ellos los trabajadores ‘autónomos’, como los chóferes de camiones de transporte de mercancías pesadas, puedan disfrutar plenamente de los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva a efectos de la promoción y defensa de sus intereses» [405.º informe, párrafo 565, a)]. El Comité toma nota de la información proporcionada por las organizaciones querellantes y el Gobierno según la cual, por lo que se refiere a los tres casos iniciados por la FTC contra la rama regional de Busan de operadores de equipos de construcción del KCWU (casos núms. 2020Busa1323, 2021Busa1173, 2021Busa1625), el sindicato organizó una acción colectiva que comprendió manifestaciones en obras de construcción y paros laborales, al cabo de la cual se llegó a un acuerdo entre el sindicato y las empresas constructoras. El Comité toma nota de que, si bien las organizaciones querellantes indican que la movilización fue provocada por la revocación unilateral por parte de un subcontratista de un acuerdo concertado anteriormente con miembros del sindicato, el Gobierno indica por su parte que la exigencia del sindicato era que las empresas constructoras dejaran de hacer negocios con arrendadores de equipo de construcción que no eran miembros del KCWU. El Comité toma nota de que en este caso la FTC impuso al sindicato una multa de 100 millones de wones de la República de Corea (72 000 dólares de los Estados Unidos).*
- 653.** *El Comité toma nota a este respecto de que, según ha señalado el Gobierno, la FTC indicó en una de sus decisiones que no estaba claro si la «asociación comercial en cuestión» era un sindicato con arreglo a la TULRAA. El Comité también toma nota de que, según indica el Gobierno, si la asociación en cuestión es un sindicato y sus acciones constituyen actos legítimos en virtud de la TULRAA, tales acciones están exentas de la Ley de Comercio Justo, que excluye de sus disposiciones todos los «actos legítimos con arreglo a otras leyes» (artículo 116, 1) de la Ley de Comercio Justo). El Comité observa que la aplicación del artículo 116, 1) de la Ley de Comercio Justo podría resolver la cuestión del conflicto entre la Ley de Comercio Justo y los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los sindicatos que también son calificados como «asociaciones comerciales», a condición de que se reconozca inequívocamente la condición sindical de las organizaciones de trabajadores autónomos, y que los conceptos de «negociación colectiva legítima» y «acción laboral legítima» se interpreten de conformidad con los principios de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El Comité observa que, en este caso, dado que la condición sindical de la división operadores de equipos de construcción del KCWU no fue claramente reconocido y que su acción colectiva tenía como objetivo promover la aplicación de un acuerdo entre el sindicato y los empleadores sobre el acceso al empleo, que según el Gobierno se había suscrito fuera del ámbito de la negociación colectiva legítima, los derechos de dicho sindicato a la negociación colectiva y a la acción colectiva no se consideraron pertinentes.*
- 654.** *En vista de lo que antecede, el Comité pide al Gobierno que garantice que, al investigar y tomar decisiones sobre la conducta de las distintas ramas de la división de operadores de equipos de construcción del KCWU, la FTC no interfiera con las actividades sindicales legítimas. El Comité espera que, el establecimiento de líneas directrices para la negociación, creará un marco claro para el ejercicio de la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.*
- 655.** *El Comité toma nota de los alegatos de las organizaciones querellantes sobre la campaña policial emprendida contra el KCWU y la imposición de sanciones administrativas y penales a miembros del sindicato acusados de coacción, intimidación y extorsión en relación con el ejercicio de los derechos de acción colectiva y de negociación colectiva y con la obtención de salarios por tiempo libre u otros fondos de parte del empleador. El Comité toma nota también de la indicación del Gobierno de que,*



en 2024, se llevó a cabo otra campaña policial dirigida contra actos de extorsión y violencia en obras de construcción y contra actividades ilícitas de los empleadores, como mala construcción y subcontratación ilegal, y, en agosto de 2024, se contabilizaba la apertura de 140 casos como resultado de dicha operación policial. En cuanto a las sanciones administrativas (multas) impuestas en virtud de la Ley de Procedimiento de Contratación Justa, el Comité toma nota de que las organizaciones querellantes indican que el presidente de la rama regional de Daejeon (Chungcheong) de operadores de grúas torre del KCWU fue multado con 15 millones de wones de la República de Corea porque su sindicato había organizado una manifestación frente a una obra de construcción para protestar contra la revocación unilateral de un acuerdo con una empresa de alquiler de grúas torre, la cual había aceptado contratar a miembros del sindicato para manejar las grúas torre instaladas en la obra. El Comité toma nota de la observación del Gobierno respecto del mismo caso, según la cual tanto el KCWU como el FKTU habían presentado demandas a la empresa de alquiler de grúas torre para que contratara a sus miembros, excluyendo al miembro de otra rama del FKTU, y habían obligado a esa empresa a aceptar sus demandas organizando una manifestación y una suspensión del trabajo en las grúas torre durante tres días en varias obras. El Gobierno indica que los representantes del KCWU y la FKTU fueron multados y luego recurrieron contra dicha decisión. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que el Tribunal de Primera Instancia rechazó el argumento según el cual el acto de la entidad demandada pudiera justificarse como un ejercicio legítimo del derecho de acción colectiva, toda vez que «la orden de paralización del trabajo y la demanda de contratación no tenían como objetivo la mejora de las condiciones laborales». El Comité observa que, también en este caso, el hecho de que la demanda de acceso a oportunidades de empleo no sea reconocida como tema admisible en el ámbito de la negociación colectiva legítima ha redundado en que una acción colectiva destinada a apoyar tal demanda sea calificada como acto ilegal de coacción.

- 656.** El Comité toma nota de la información aportada por las organizaciones querellantes sobre el veredicto de culpabilidad pronunciado por el Tribunal Superior de Seúl, el 31 de mayo de 2017, contra dirigentes sindicales de la división operadores de grúas torre, acusados del delito penal de coacción (artículo 324 de la Ley Penal) por haber exigido empleo para miembros del sindicato, denunciado infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y realizado una manifestación para respaldar la demanda de empleo. También toma nota de las observaciones del Gobierno a este respecto, en el sentido de que el objetivo principal de la acción del sindicato era conseguir empleo para los sindicalistas, y que la única obligación de la empresa víctima era cooperar para mejorar el empleo, ya que no estaba obligada legalmente a contratar a miembros del sindicato. La coacción ejercida para conseguir la contratación de miembros de un sindicato no puede considerarse una actividad sindical legítima, pues de hecho es difícil considerar que la obtención de empleo sea un tema objeto de negociación colectiva. El Comité toma nota además de la indicación del Gobierno de que, una vez que los sindicatos logran suscribir un acuerdo con el empleador para contratar a algunos afiliados al sindicato, retiran las demandas civiles presentadas por infracción de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley de Conservación del Aire Limpio, y que, por consiguiente, se sospechaba que los sindicatos presentaban sus demandas civiles con el fin de exigir la contratación de sus miembros.
- 657.** En cuanto a la «campaña policial especial» de enero a agosto de 2023, el Comité toma nota con preocupación de los alegatos según los cuales 1 700 miembros del KCWU fueron convocados por la policía acusados de haber cometido actos de coacción e intimidación, y específicamente de «extorsión» al haber exigido o recibido salarios por tiempo libre (465 investigaciones). El Comité toma nota de la precisión aportada por el Gobierno a este respecto, según la cual, en noviembre de 2023, todas las 144 personas que habían sido imputadas como resultado de las investigaciones en el marco de la «campaña policial contra las actividades ilegales en las obras de construcción» fueron declaradas culpables en primera instancia. De ellas, 49 recibieron penas de prisión de entre



diez meses y dos años y seis meses con trabajos forzados, a 88 personas se les dio libertad condicional y 7 fueron multadas. El Comité deplora que, en este contexto, el Sr. Hoe-dong Yang, sindicalista que estaba siendo investigado por extorsión e intimidación, se haya autoinmolado el 1.º de mayo de 2023.

- 658.** El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que sindicalistas fueron procesados por haber presentado demandas de contratación de afiliados sindicales, negociado con empresas constructoras y disfrutado de tiempo libre remunerado, de conformidad con convenios colectivos vigentes; el Gobierno responde argumentado que actividades sindicales tales como exigir empleos para los afiliados, el uso exclusivo de equipos de construcción de los sindicatos y el pago de salarios por tiempo libre y de contribuciones a fondos de asistencia social, a lo que se suman las amenazas de experimentar «perjuicios» específicos y el miedo suscitado por tales amenazas, no son legítimas y constituyen delitos tipificados como intimidación, extorsión y coacción. El Comité toma nota de que el Gobierno indica que los tribunales coreanos han sostenido que las declaraciones hechas durante el proceso de negociación colectiva por dirigentes del KCWU, tales como «presentaremos cargos contra la obra de construcción por violar la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo», «organizaremos una manifestación lo más multitudinaria posible, con 800 o 1 000 personas en el lugar de la obra, y no dejaremos de manifestar», «si algo sale mal, el jefe de la obra caerá», o «haremos una manifestación frente a la obra y presentaremos cargos para entorpecer los trabajos», constituyen actos de intimidación. El Comité también toma nota de que el Gobierno indica que las investigaciones sobre los miembros del KCWU formaron parte de la campaña policial contra las «actividades ilegales organizadas, como la extorsión y los ataques a las obras de construcción», en particular las que tuvieron lugar paralelamente a las demandas del KCWU, que exigía empleos para sus miembros, y que se han dado casos en que bandas criminales disfrazadas de miembros de sindicatos han amenazado a empresas de la construcción y les han extorsionado bienes y dinero. Por último, el Comité toma nota de que el Gobierno indica que, a raíz de las inspecciones llevadas a cabo entre septiembre y noviembre de 2023, se dictaron órdenes correctivas con respecto a 109 lugares de trabajo en relación con las disposiciones sobre tiempo libre remunerado.
- 659.** En cuanto a los cargos de extorsión en relación con la exigencia de tiempo libre remunerado, el Comité toma nota de que el Gobierno se refiere a una sentencia pronunciada por la división de Nonsan del Tribunal de Distrito de Daejeon (núm. 2023GoDan293, de 25 de agosto de 2023), en la que se indica que «los acusados amenazaron a las víctimas y las extorsionaron a fin de obtener concesiones por no haber dado empleo a los miembros de su sindicato, exigiéndoles lo siguiente: 'firmen un convenio salarial colectivo y aumenten las horas de trabajo, o extiendan la duración de los pagos para compensar la no contratación de nuestros miembros. Incluyan también en el convenio colectivo el pago de donativos y de contribuciones al fondo de desarrollo sindical'. En consecuencia, las víctimas se vieron obligadas a firmar un convenio colectivo sobre salarios, en el que se exigía el pago de 3 000 000 de wones de la República de Corea como salarios por tiempo libre y 200 000 wones de la República de Corea como prestaciones sociales, en lugar de la contratación de miembros del sindicato». El Comité observa con preocupación que este pasaje de la observación del Gobierno parece incriminar el hecho de exigir el pago de salarios a los dirigentes sindicales a tiempo completo durante la negociación colectiva. El Comité toma nota de que el Gobierno considera que esta reivindicación sería una manipulación del sistema legal, contraria al propósito del régimen de tiempo libre, pues permite que alguien que no tiene un contrato de trabajo lo obtenga únicamente para percibir un salario por tiempo libre. El Comité toma nota también de que, en su comunicación de 12 de septiembre de 2023, las organizaciones querellantes rechazan la presunción de las autoridades de que las demandas de contratación de sindicalistas se hicieron para obtener tiempo libre remunerado, y afirman que este argumento es engañoso porque la concesión de tiempo libre remunerado es objeto de acuerdos entre los empleadores y el sindicato mediante un



proceso de negociación colectiva. El Comité recuerda a este respecto que en el caso núm. 1865, relativo a la República de Corea, el Gobierno ya había indicado que, en virtud de la TULRAA, un sindicalista a tiempo completo era aquel que estaba empleado por una empresa; por lo tanto, si un dirigente sindical no era empleado por la empresa encargada de la obra de construcción, no podía solicitar a esta que lo reconociera como sindicalista a tiempo completo. En esa oportunidad, el Comité había expresado su profunda preocupación por el hecho de que el «pago por actividad» a sindicalistas en régimen de dedicación plena, que parecía ser el resultado de negociaciones voluntarias, debería considerarse un acto delictivo, y había considerado que «el contratista principal de una obra debería tener la posibilidad de reconocer voluntariamente a un trabajador empleado en la obra como sindicalista en régimen de dedicación plena aun cuando no trabaje directamente para él» [véase 340.º informe, párrafos 773 y 776]. El Comité toma nota además de que el Gobierno indica que las tácticas ilícitas que consisten en exigir dinero y bienes utilizando eufemismos como «salarios por tiempo libre» y «contribuciones al fondo de desarrollo sindical» están fuera del ámbito de lo que constituye el apoyo legítimo a los sindicatos en el marco jurídico actual, pero no aporta más detalles sobre esas «tácticas ilícitas». Asimismo, el Gobierno confirma que los tribunales han determinado que el KCWU debe rendir cuentas por dichas prácticas, que califican de delitos graves, sin explicar, no obstante, qué circunstancias hicieron que estas demandas fueran delitos graves, además del hecho de que estaban vinculadas a demandas de empleo para miembros del sindicato.

660. El Comité recuerda que «el pago de salarios a los dirigentes sindicales a tiempo completo es una cuestión que deberían resolver las partes y el Gobierno debería permitir la negociación sobre la cuestión de si las actividades sindicales que desempeñen los dirigentes sindicales en régimen de dedicación plena deben considerarse como una actividad que merezca un permiso no retribuido» [véase **Recopilación**, párrafo 1296]. El Comité toma nota de que, en el presente caso, los esfuerzos desplegados por el Gobierno para prohibir la negociación colectiva sobre el acceso al empleo en el sector de la construcción han culminado en la criminalización de los intentos por presentar demandas de negociación a tal efecto. El Comité observa que incluso reivindicaciones distintas, como el pago de salarios por tiempo libre o la creación de un fondo de desarrollo sindical, parecen haber sido criminalizadas al vincularlas con demandas de empleo para los miembros de sindicatos.
661. Respecto de lo que el Gobierno ha calificado como tácticas de negociación del sindicato, como la exigencia al empleador en el marco de la negociación colectiva que acepte voluntariamente contratar a personas afiliadas al sindicato, o la posible denuncia de las infracciones a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a las autoridades, y la calificación de estas acciones por los tribunales como «advertencias sobre posibles perjuicios», o amenazas constitutivas del delito de coacción, el Comité recuerda que anteriormente consideró, en otro caso relativo a la República de Corea, que «denunciar casos de medidas insuficientes de SST ante las autoridades competentes constituye en efecto una actividad sindical legítima y un derecho de los trabajadores que la ley debería garantizar» [véase caso núm. 1865, 340.º informe, párrafo 774]. El Comité toma nota además de que, en el mismo contexto de negociación con el empleador, las declaraciones de los representantes sindicales de que recurrirían a acciones colectivas fueron consideradas como advertencia de posibles perjuicios, y que en muchas de las situaciones invocadas en el presente caso, las acciones colectivas y los paros laborales organizados para respaldar las demandas de acceso al empleo para sindicalistas fueron calificadas como constitutivas del delito de coacción. Si bien el Comité toma debida nota de la caracterización que hace el Gobierno de otras frases, tales como «si algo sale mal, el jefe de la obra caerá», como amenazas que pueden constituir un elemento del delito de coacción, considera que las actividades sindicales legítimas mencionadas anteriormente no deberían ser tratadas de la misma manera. El Comité recuerda a este respecto que «el Comité [ha señalado] el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes» [véase **Recopilación**, párrafo 154].



En vista de lo que antecede, el Comité pide al Gobierno que garantice que nadie sea detenido, procesado o condenado, por haber organizado una acción colectiva pacífica a fin de negociar tales demandas, tal como en este caso, o por haber declarado que denunciarían deficiencias en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Recomendaciones del Comité

662. A la luz de sus conclusiones anteriores, el Comité invita al Consejo de Administración a aprobar las siguientes recomendaciones:

- a) el Comité pide al Gobierno que adopte medidas para emprender consultas con las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores del sector de la construcción, para dar respuesta a las preocupaciones sobre la inestabilidad del empleo en el sector y de prevenir conflictos en torno a la contratación en las obras de construcción. El Comité pide al Gobierno que le proporcione información sobre toda medida que se adopte a este respecto;
- b) el Comité pide al Gobierno que garantice que, al investigar la conducta de las ramas de la división operadores de equipos de construcción del Sindicato Coreano de Trabajadores de la Construcción (KCWU) y tomar decisiones al respecto, la Comisión de Comercio Justo no interfiera con las actividades sindicales legítimas. El Comité espera que el establecimiento de líneas directrices para la negociación, creará un marco claro para el ejercicio de la libertad sindical y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y
- c) el Comité pide al Gobierno que garantice que nadie sea detenido, procesado o condenado por haber organizado una acción colectiva pacífica a fin de negociar sus demandas, tales como en este caso, o por haber declarado que denunciarían deficiencias en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Caso núm. 3067

Informe en que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación

Queja contra el Gobierno de la República Democrática del Congo presentada por

- la Central Congoleza del Trabajo (CCT)
- el Sindicato Esperanza (ESPOIR)
- el Sindicato Nacional de Docentes de las Escuelas Católicas Convencionadas (SYNECAT)
- el Sindicato de los Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE)
- el Sindicato Nacional para la Movilización de los Agentes y Funcionarios del Estado Congoleño (SYNAMAFEC)
- el Sindicato Pionero de los Ejecutivos y Trabajadores (SYPICAT)
- la Unión de Trabajadores - Agentes y Funcionarios del Estado (UTAFE)
- el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Sector Agro-Rural (SYNAFAR)



- la Asociación Sindical del Personal de la Administración Pública (ASPAP)
- el Sindicato Nacional de la Educación Superior y de la Investigación Científica (SYNESURS)
- el Sindicato Nacional de Agentes y Funcionarios del Congo (SYNAFOC)
- el Sindicato General de las Administraciones de Finanzas del Estado, Paraestatales y Bancos (SYGEMIFIN)
- el Sindicato de Trabajadores del Congo (SYNTRACO)
- la Renovación Sindical del Congo (RESYCO)
- el Sindicato de Funcionarios y Agentes Públicos del Estado (SYFAP), y
- el Directorio Nacional de los Agentes y Funcionarios del Estado (DINAFET)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan la injerencia del Gobierno en las elecciones sindicales de la administración pública, actos de intimidación, la suspensión y el arresto de responsables sindicales por iniciativa del Ministerio de la Función Pública

- 663.** El Comité examinó por última vez este caso, relativo a la queja presentada por varios sindicatos de la administración pública, en su reunión de junio de 2023, y en esa ocasión presentó un nuevo informe provisional al Consejo de Administración [véase 403.^{er} informe, aprobado por el Consejo de Administración en su 348.^a reunión (junio de 2023), párrafos 429 a 437] ¹⁵.
- 664.** Ante la falta de respuesta del Gobierno, el Comité ha tenido que aplazar el examen del caso en dos ocasiones. En su reunión de marzo de 2024 [véase 405.^o informe, párrafo 7], el Comité lamentó la ausencia persistente de cooperación y dirigió un nuevo llamamiento urgente al Gobierno en el que indicaba que presentaría un informe sobre el fondo de la cuestión en su siguiente reunión aun cuando las informaciones u observaciones solicitadas no se hubieran recibido a tiempo. A día de hoy, el Gobierno no ha enviado las informaciones solicitadas.
- 665.** La República Democrática del Congo ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

A. Examen anterior del caso

- 666.** En su anterior examen del caso en junio de 2023, el Comité formuló las siguientes recomendaciones [véase 403.^{er} informe, párrafo 437]:
- a)* el Comité deplora profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos se remontan a más de diez años, el Gobierno no haya respondido aún a las recomendaciones formuladas. Una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro. Asimismo, el Comité urge de nuevo a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso;

¹⁵ Enlace a los exámenes anteriores.



- b) el Comité urge firmemente al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas;
- c) el Comité urge firmemente al Gobierno, una vez más, a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la Intersindical Nacional del Sector Público (INSP) y los Sindicatos Independientes de la Administración Pública, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto;
- d) el Comité urge firmemente al Gobierno a que facilite el acta de constitución de la INAP y el acta de traspaso de la anterior intersindical (INSP) a la nueva (INAP), y que transmita sus observaciones al respecto;
- e) el Comité espera firmemente que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge firmemente al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;
- f) observando que el Sr. Muhimanyi y el Sr. Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité urge nuevamente al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;
- g) el Comité urge firmemente al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y la detención de los dirigentes sindicales ocurridos en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;
- h) el Comité urge de nuevo al Gobierno a que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;
- i) recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, a detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical, incluida la presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical, y subrayando la importancia de velar por que los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de presiones, temores y amenazas de toda índole, el Comité espera firmemente que el Gobierno comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N'Kungi Masewu, presidente del Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE); el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza (ESPOIR); el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la Central Congolesa del Trabajo (CCT), y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA. Tomando nota con preocupación de los nuevos alegatos de acoso contra dirigentes sindicales, el Comité urge al Gobierno a que facilite información sobre la situación de los Sres. Mulangu Ntumba, secretario general del SAFE, y Tshimanga Musungay, secretario general de la Renovación Sindical del Congo (RESYCO);
- j) el Comité espera firmemente que el Gobierno le proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el



cese en sus puestos, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del presidente del SYAPE, el Sr. N'Kungi Masewu, y

- k) habida cuenta de la dificultad para obtener las informaciones solicitadas, tanto por parte del Gobierno como de las organizaciones querellantes, el Comité recuerda que invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento para facilitar la comprensión y la resolución de las cuestiones pendientes.

B. Conclusiones del Comité

667. *El Comité deplora profundamente la ausencia total de cooperación del Gobierno con el procedimiento: a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos se remontan a más de diez años, el Gobierno no ha respondido aún a las recomendaciones del Comité, aun cuando se le ha instado a ello en numerosas ocasiones, inclusive mediante llamamientos urgentes, con el fin de obtener información detallada sobre el presente caso.*
668. *En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su 184.ª reunión], el Comité se ve obligado a presentar, por octava vez, otro informe sobre el fondo de este caso sin contar con la información que esperaba recibir del Gobierno. El Comité también lamenta que la organización querellante tampoco haya facilitado la información solicitada con respecto a la evolución de las múltiples cuestiones planteadas en el presente caso.*
669. *El Comité recuerda una vez más al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instaurado por la Organización Internacional del Trabajo para el examen de los alegatos relativos a violaciones de la libertad sindical de trabajadores y empleadores es promover y asegurar el respeto de esa libertad tanto de iure como de facto [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 3]. El Comité sigue convencido de que, si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra las acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista de un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo 31]. Una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro, sobre todo teniendo en cuenta que sigue recibiendo la asistencia técnica de la Oficina.*
670. *Recordando que el presente caso, sometido por varias organizaciones sindicales de la administración pública, se refiere a la alegada injerencia, con impunidad, del Gobierno en su calidad de empleador en las actividades de las organizaciones sindicales y, en particular, a la aplicación de medidas de intimidación y de sanciones disciplinarias contra dirigentes sindicales, así como a la adopción de una reglamentación, que ha sido cuestionada, relativa a la organización de elecciones sindicales en la administración pública, con el propósito de crear una organización intersindical, la Intersindical Nacional de la Administración Pública (INAP), que sea el único interlocutor del Gobierno y esté controlada por este, el Comité se ve en la obligación de remitir una vez más a las conclusiones y las recomendaciones que formuló durante el examen del presente caso en su reunión de junio de 2023 [véase 403.º informe, párrafos 429 a 437]. Asimismo, el Comité urge de nuevo a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso. Por último, habida cuenta de la dificultad para obtener las informaciones solicitadas, tanto por parte del Gobierno como de las organizaciones querellantes, el Comité recuerda con insistencia que invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento para facilitar la comprensión y la resolución de las cuestiones pendientes.*



Recomendaciones del Comité

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

- a) de nuevo, el Comité deplora profundamente que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, cuyos hechos se remontan a más de diez años, el Gobierno no haya respondido aún a las recomendaciones formuladas. Una vez más, el Comité urge firmemente al Gobierno a que se muestre más cooperativo en el futuro. Asimismo, el Comité urge de nuevo a las organizaciones querellantes a que proporcionen toda la información pertinente en relación con el estado de los diversos asuntos comprendidos en este caso;
- b) el Comité urge firmemente y una vez más al Gobierno a que tome sin demora las disposiciones necesarias para que las órdenes cuestionadas de 2013 dictadas por el Ministerio de la Función Pública se revisen en consulta con las organizaciones de trabajadores concernidas;
- c) el Comité urge firmemente al Gobierno, una vez más, a que celebre consultas inmediatamente con todas las organizaciones de trabajadores afectadas, en particular con la Intersindical Nacional del Sector Público (INSP) y los Sindicatos Independientes de la Administración Pública, sobre las modalidades de representación de los intereses de los trabajadores para la negociación colectiva en la administración pública. El Comité urge al Gobierno a que lo mantenga informado a este respecto;
- d) el Comité urge firmemente y de nuevo al Gobierno a que facilite el acta de constitución de la Intersindical Nacional de la Administración Pública (INAP) y el acta de traspaso de la anterior a la nueva (INAP), y que transmita sus observaciones al respecto;
- e) el Comité reitera que espera firmemente que el Gobierno dé instrucciones urgentes para que los sindicalistas que ejercen sus legítimas funciones sindicales en la administración pública no puedan seguir siendo objeto de perjuicios en el empleo y para que se sancione a las personas responsables de la comisión de tales actos. Asimismo, el Comité urge firmemente y una vez más al Gobierno a que inicie investigaciones sobre los citados casos en que se han aplicado medidas disciplinarias a dirigentes sindicales para determinar si dichas medidas sancionaron el legítimo ejercicio de actividades sindicales y, de ser así, que prevea el pago de una indemnización lo bastante disuasoria;
- f) observando que los Sres. Muhimanyi y Endole Yalele han presentado una queja ante el Tribunal de Apelación por haberse incumplido el plazo legal para clausurar un expediente disciplinario, el Comité urge firmemente al Gobierno a que lo mantenga informado del resultado de dichas quejas;
- g) el Comité urge firmemente y una vez más al Gobierno a que inicie inmediatamente una investigación sobre las circunstancias del arresto y la detención de los dirigentes sindicales ocurridos en julio de 2013 y noviembre de 2014 y a que lo mantenga informado de los resultados y las medidas adoptadas;
- h) el Comité urge firmemente al Gobierno a que indique el curso dado a los recursos administrativos y judiciales presentados por las organizaciones querellantes;



- i)* recordando con firmeza que los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, a detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical, incluida la presentación de una queja ante el Comité de Libertad Sindical, y subrayando la importancia de velar por que los derechos sindicales puedan ejercerse con normalidad, dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de presiones, temores y amenazas de toda índole, el Comité reitera que espera firmemente que el Gobierno comunique sin demora informaciones detalladas sobre los motivos que llevaron a la adopción de medidas de destitución y medidas disciplinarias, así como el estado de dichas medidas, contra los dirigentes sindicales y los sindicalistas siguientes: el Sr. N'Kungi Masewu, presidente del Sindicato de Agentes y Funcionarios del Estado (SYAPE); el Sr. Embusa Endole, presidente del Sindicato Esperanza (ESPOIR); el Sr. Gongwaka, dirigente sindical; el Sr. Kaleba, presidente del comité de base de asuntos financieros de la Central Congolesa del Trabajo (CCT), y el Sr. Kalambay, coordinador de COSSA. Tomando nota con preocupación de los nuevos alegatos de acoso contra dirigentes sindicales, el Comité urge al Gobierno a que facilite información sobre la situación de los Sres. Mulangu Ntumba, secretario general del SAFE, y Tshimanga Musungay, secretario general de la Renovación Sindical del Congo (RESYCO);
- j)* el Comité reitera que espera firmemente que el Gobierno le proporcione sin demora información detallada sobre los alegatos formulados según los cuales los dirigentes sindicales y miembros de la función pública fueron objeto de sanciones disciplinarias, en particular, el cese en sus puestos, y concretamente sobre los fundamentos expuestos para justificar el cese, en mayo de 2016, del presidente del SYAPE, el Sr. N'Kungi Masewu, y
- k)* habida cuenta de la dificultad para obtener las informaciones solicitadas, tanto por parte del Gobierno como de las organizaciones querellantes, el Comité recuerda con insistencia que invita al Gobierno a aceptar una misión de asesoramiento para facilitar la comprensión y la resolución de las cuestiones pendientes.



Caso núm. 3451

Informe provisional

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

- la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y
- la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza Sindical Independiente (CTASI)

Alegatos: las organizaciones querellantes alegan criminalización y judicialización de la acción sindical a través de la detención arbitraria y encarcelamiento sin el debido proceso de varios dirigentes sindicales

672. La queja figura en una comunicación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) de fecha 6 de septiembre de 2023. La CTV y la Central de Trabajadores y Trabajadoras Alianza

Sindical Independiente (CTASI) enviaron nuevos alegatos en una comunicación de fecha 13 de junio de 2024. La CTV, la CTASI y la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV) enviaron informaciones adicionales en una comunicación de fecha 19 de septiembre de 2024. La FAPUV envió informaciones adicionales mediante una comunicación de fecha 8 de octubre de 2024. La CTV y la CTASI enviaron nuevas informaciones mediante una comunicación de fecha 24 de octubre de 2024.

- 673.** En su reunión de junio de 2024 [véase 407.º informe, párrafo 7], el Comité dirigió un llamamiento urgente al Gobierno en el que se indicaba que, de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127.º informe, aprobado por el Consejo de Administración (1971), podría presentar un informe sobre el fondo de este caso, incluso si la información o las observaciones solicitadas no se recibieron en los plazos señalados. Hasta la fecha, el Gobierno no ha enviado observaciones.
- 674.** La República Bolivariana de Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

A. Alegatos de las organizaciones querellantes

- 675.** En su comunicación de fecha 6 de septiembre de 2023 la CTV alega la detención arbitraria y el encarcelamiento del profesor Robert Franco, secretario general del Sindicato de Profesionales de la Docencia, Colegio de Profesores de Venezuela (SINPRODO-CPV), Carúpano, estado de Sucre, afiliado a la CTV. La organización querellante alega que: i) la detención se produjo en la ciudad de Carúpano el 26 de diciembre de 2020, luego del allanamiento ilegal de la residencia familiar donde él se encontraba de visita, tras lo cual permaneció desaparecido por varios días, hasta que la organización no gubernamental Provea alertó sobre su traslado irregular desde Carúpano hasta Caracas; ii) no fue sino hasta marzo de 2021, cuando el profesor Franco fue presentado al Tribunal Cuarto Nacional en materia de Terrorismo, ocasión en la que fue acusado de los delitos de terrorismo, traición a la patria y homicidio intencional agravado en grado de tentativa por su supuesta vinculación con la llamada «Operación Boicot», la cual tenía como propósito, de acuerdo al Gobierno, impedir la instalación de la Asamblea Nacional electa en 2020, y iii) desde entonces el profesor Robert Franco ha sido víctima de un juicio amañado y eterno, sin ninguna prueba y ha sido obligado a permanecer tras las rejas casi tres años.
- 676.** La organización querellante alega que la verdadera razón de su enjuiciamiento y privación de libertad es haber conducido, hasta el momento de su detención, los reclamos de su gremio en toda la región oriental, como secretario general del SINPRODO-CPV, Carúpano. La organización querellante alega que de esta manera se criminaliza y judicializa la acción sindical, y se ejerce coacción y se amedrenta a los líderes sindicales ya que la privación de libertad y enjuiciamiento arbitrarios del profesor Franco también están destinados a atemorizar a los demás dirigentes sindicales. La organización querellante afirma que: i) durante las audiencias del juicio la fiscalía no ha presentado ninguna prueba del delito de que lo acusan, ni ha demostrado que constituya un peligro para la sociedad como para mantenerlo preso mientras se desarrolla el juicio; ii) en siete oportunidades se ha interrumpido el juicio, dos de ellas ya en acto conclusivo, y iii) los juicios penales son abusivamente prolongados, de forma indefinida, mediante la multiplicación de audiencias fallidas o no, los permisos o vacaciones del juez, los cambios de jueces y otras argucias que se repiten una y otra vez y el Sr. Franco está actualmente recluido en los calabozos de la sede de la Policía Nacional Bolivariana en Boleíta, municipio Sucre.



- 677.** En una comunicación de 19 de agosto de 2024, la CTV, la CTASI y la FAPUV indican que el Sr. Robert Franco fue condenado en primera instancia, a 30 años de cárcel, por los supuestos delitos de traición a la patria, homicidio intencional agravado en grado de tentativa y asociación para delinquir. Las organizaciones querellantes alegan que la condena penal es injusta y constituye un gran atropello a la libertad sindical y afirman que: i) la sentencia fue pronunciada en audiencia pública el 9 de agosto de 2024 y publicada el 23 de agosto; ii) el profesor Franco debe afrontar una condena inhumana, sin fundamento legal alguno ya que el proceso penal ha sido construido sobre la base de un fabulado «informe de contra inteligencia» que no indica las acciones que supuestamente realizaron las personas condenadas y en la acusación no hay una individualización de los hechos por lo que se desconoce cuál fue la conducta que los acusados desplegaron para que se les pudiera imputar esos delitos; no hay referencia alguna al tiempo, modo y lugar en que se habrían realizado las acciones delictuales, ni a los recursos materiales y humanos disponibles o utilizados para ello; iii) el enjuiciamiento y condena penal por delitos de los que no hay la menor traza en el expediente, inventados en un informe policial y tratados de manera superficial por el ministerio público, es inverosímil y trágico; iv) Robert Franco es un hombre dedicado a la docencia y lleva 24 años de actividad ininterrumpida en el mundo sindical; v) la condena de Robert Franco se produce en momentos difíciles para el país; al 19 de septiembre de 2024 el Foro Penal contabilizaba el arresto de 1 834 personas incluyendo a adolescentes, indígenas, personas con discapacidad y mujeres, y vi) la condena del Sr. Robert Franco pone de relieve una vez más el entramado estatal que identificó la comisión de encuesta, en este caso con la acción combinada de la policía, el Ministerio Público y los tribunales de la causa, a cargo de jueces especiales competentes para casos vinculados con delitos asociados al terrorismo.
- 678.** En su comunicación de 13 de junio de 2024, la CTV y la CTASI alegan la detención arbitraria el 2 de julio de 2021 del Sr. Javier Tarazona, profesor universitario y activista, especializado en educación, director de la organización de derechos humanos Fundaredes y presidente del Colegio de Profesores de Venezuela seccional Táchira entre 2010 y 2018. Las organizaciones querellantes alegan que el Sr. Tarazona fue detenido cuando acudió a la sede de la fiscalía en Coro, capital del estado de Falcón, a denunciar que estaba siendo víctima de acoso y persecución por parte de funcionarios de la policía de esa región. Las organizaciones querellantes indican que el profesor ha sido acusado de terrorismo, incitación al odio y traición a la patria.
- 679.** Las organizaciones querellantes alegan asimismo que el 11 de junio de 2023 fueron detenidos los Sres. Leonardo Azócar, secretario de trabajo y reclamo del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares (SUTISS), y el Sr. Daniel Romero, delegado sindical del SUTISS, quienes se encuentran privados de libertad desde entonces. Las organizaciones querellantes alegan que: i) ambos dirigentes sindicales fueron llamados para una supuesta reunión con la directiva de la Siderúrgica del Orinoco (Sidor) (en adelante «la siderúrgica») y al llegar al sitio fijado los detuvieron efectivos de la Dirección General de Contrainteligencia Militar los llevaron a la sede del Conas de la Guardia Nacional en Puerto Ordaz y, una hora y media después, los trasladaron a Caracas; ii) después de diez días desaparecidos, en el marco de una protesta en Caracas por su desaparición, la directora del Servicio Jurídico de la Defensoría del Pueblo confirmó el sitio de reclusión: el Centro de Procesados, Penados y Anexo Femenino del Área Metropolitana de Caracas, área de máxima seguridad, ubicado en Boleíta Norte, en Caracas, y iii) sus familiares pudieron comunicarse con ellos tres semanas después de su detención.
- 680.** Las organizaciones querellantes alegan que la razón de estas detenciones fue la paralización de la Planta de Pellas a modo de protesta por los bajos salarios, la inexistencia del servicio de hospitalización, cirugía y maternidad y el impago de prestaciones sociales. Las organizaciones



querellantes indican que ambos directivos habían denunciado ser víctimas de amedrentamiento, actos violentos y amenaza con arma de fuego por parte de efectivos de la Guardia Nacional el 9 de junio en el portón de la planta, cuando se desarrollaba el conflicto laboral que se había iniciado el 7 de junio, en una protesta de unos mil trabajadores de la siderúrgica. Las organizaciones querellantes alegan que mientras que para los reclamos de los trabajadores no hubo soluciones justas, se amedrentó a los trabajadores con las detenciones y días después funcionarios de la Guardia Nacional se presentaron en el lugar de la manifestación y leyeron una boleta de notificación a 22 trabajadores de la siderúrgica.

- 681.** Las organizaciones querellantes afirman que: i) tanto el Sr. Azócar como el Sr. Romero fueron imputados por los delitos de instigación al odio, asociación para delinquir y boicot y han sido judicializados sin que se cumplieran las garantías procesales establecidas en la Constitución, en el Código Orgánico Procesal Penal y en otras leyes para evitar la violación de los derechos de los ciudadanos; ii) a ello se suma la aplicación de la Ley del Odio, que se usa para perseguir a dirigentes sindicales o políticos y aunque las causas de ellos están en los tribunales de Puerto Ordaz, en febrero de 2024 fueron trasladados al Rodeo, peligrosa cárcel de presos comunes, y iii) el 20 de mayo se realizó una nueva audiencia sin solución para ellos; Daniel Romero está sumamente enfermo, pesa 37 kilos y sus familiares temen por su vida.
- 682.** Las organizaciones querellantes se refieren a continuación a la situación de los dirigentes sindicales y sociales Sres. Gabriel Blanco, Emilio Negrín, Reinaldo Cortes, Néstor Astudillo, Alcides Bracho y Alonso Meléndez, condenados a 16 años de prisión mediante sentencia dictada el 1.º de agosto de 2023, y liberados bajo medida cautelar el 20 de diciembre de 2023 del centro de resguardo «La Yaguara», perteneciente a la Policía Nacional Bolivariana. Las organizaciones querellantes alegan que la liberación se realizó sin entregar ninguna boleta de excarcelación, ni documento alguno que garantizara la libertad fuera del resguardo, simplemente se les informó a través del director del centro que estaban en libertad y que se fueran; les entregaron su cédula de identidad sin mencionar la forma de liberación, es decir, si era libertad plena o si estaban sometidos bajo algún régimen de presentación. Las organizaciones querellantes indican que: i) el 8 de enero de 2024 los dirigentes se presentaron al Tribunal Segundo de Apelaciones, donde cursa la apelación ante la condena a 16 años, para conocer sobre su estatus de liberación y que allí les informaron que no estaban en libertad plena, por el contrario, les impusieron medida cautelar de prohibición de salida del país y presentación al Tribunal cada 15 días; ii) si bien solicitaron la exclusión del Sistema de Información Policial y una boleta de salida, no les entregó lo requerido, alegando el Tribunal que desconocían los motivos por el cual estaban libres, y iii) se celebró la audiencia de apelación y el fiscal ratificó el pedido de ser condenados a 16 años, pues la juez no decidió dentro del lapso, lo cual mantiene en zozobra a los seis dirigentes sindicales y gremiales, con riesgo a ser detenidos nuevamente. Mediante una comunicación de 24 de octubre de 2024, las organizaciones querellantes informan que, en una decisión de fecha 4 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones ratificó la condena a 16 años de los dirigentes mencionados. Indican asimismo que están en la fase de acudir a la última instancia judicial, que es el recurso de casación penal y que, como consecuencia de la ratificación de la condena, es posible que los dirigentes sean nuevamente detenidos.
- 683.** Las organizaciones querellantes también alegan que el periodista Carlos Julio Rojas, secretario general adjunto del Colegio Nacional de Periodistas fue detenido arbitrariamente el 15 de abril de 2024 alrededor de las 20 horas, mientras caminaba con su esposa, por parte de encapuchados a bordo de una camioneta plateada sin placas, quienes lo sometieron para introducirlo al vehículo. Las organizaciones querellantes alegan que el Sr. Rojas fue víctima de desaparición forzada, puesto que sus familiares y abogados no lograron verlo e incluso se les



negó durante más de una semana que estuviera detenido en las sedes del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional a pesar de que, en la foto mostrada por la fiscalía, se observó el logotipo de dicho servicio. Las organizaciones querellantes indican que el Sr. Rojas fue presentado en el Tribunal Segundo de Control con competencia en terrorismo a cargo del juez Carlos Liendo, negándosele el derecho a ser representado por sus abogados de confianza como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

- 684.** Mediante una comunicación de fecha 8 de octubre de 2024, la FAPUV alega que desde el 26 de julio de 2024, el Gobierno ha desatado una oleada represiva con ocasión de las elecciones presidenciales realizadas el 28 de julio de 2024 y la posterior demanda ciudadana de transparencia en los escrutinios. La FAPUV alega que, como consecuencia de la vasta represión en curso, han sido perseguidos u hostigados los siguientes dirigentes sindicales y gremiales: i) el Sr. Régulo José Reina Monteverde, dirigente petrolero en Temblador, estado Monagas, detenido arbitrariamente el día 18 de julio de 2024 en su vivienda por parte de la Dirección General de Contrainteligencia Militar (DGCIM), y ii) el Sr. Julio Marín, presidente del Sindicato de Empleados Públicos de la Gobernación del Estado Lara (SEEPEL) estado Lara, a quien le fue allanada su casa y le llevaron equipos de computación.
- 685.** La FAPUV alega adicionalmente que los siguientes dirigentes sindicales han sufrido acoso por parte del Servicio Bolivariano de Inteligencia Nacional (SEBIN): el Sr. José Texeira, presidente de la Federación Nacional de Sindicatos y Colegios de los Trabajadores de Venezuela (FENATEV)-Sucre, contra quien hubo además un intento de detención en Cumaná, estado Sucre; el Sr. Jesús Malavé, dirigente sindical del magisterio, quien sufre hostigamiento frente a su vivienda; el Sr. Juan Rodríguez, dirigente sindical del magisterio, igualmente hostigado frente a su vivienda; el Sr. Camilo Torres, vicepresidente del Colegio de Enfermería, estado Bolívar quien ha sufrido intimidación y acoso; el Sr. Raúl Brito, presidente de la Asociación de Profesores de la Universidad Experimental de Guayana (APUNEG), estado Bolívar, miembro de la Junta Directiva de la FAPUV, hostigado frente a su vivienda; el Sr. Douglas González, delegado general de planta de CVG-VENALUM, estado Bolívar: también ha sufrido hostigamiento frente a su vivienda; el Sr. Junior Antonio Ramos Arias, delegado sindical y delegado de Insasel de SIDOR, perseguido y acosado en su casa; la Sra. Janet Cuiba, secretaria general del Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos del Sector Salud (SUNEP-SAS), estado Anzoátegui: igualmente, ha sufrido hostigamiento frente a su vivienda; la Sra. Milva Gallardo, secretaria general, SUNEP-SAS Amazonas: también ha sufrido hostigamiento frente a su vivienda; el Sr. José Patines y Carlos Salazar, ambos de la Coalición Sindical han visto rodeada su casa y han sufrido acoso y el Sr. Junior Abreu, presidente de la Asociación de Profesores de la UNELLEZ-Barinas afiliado a la FAPUV ha sufrido hostigamiento frente a su casa a través de dos carros de funcionarios del SEBIN armados, y de motorizados, algunos de ellos encapuchados.
- 686.** La FAPUV expresa preocupación por la persecución y el hostigamiento a estos dirigentes sindicales de distintos sectores laborales y regiones, por parte de los cuerpos represivos del Estado y de fuerzas irregulares a su servicio. Alega que los referidos dirigentes corren el riesgo de ser privados de su libertad y que, a la luz de los numerosos muertos y heridos registrados recientemente, está también en peligro su integridad física.

B. Conclusiones del Comité

- 687.** *El Comité lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja, el Gobierno no haya proporcionado aún sus observaciones, pese a que en reiteradas ocasiones se le instó, incluso mediante un llamamiento urgente efectuado en su reunión de junio de 2024, a que las presentara. En estas condiciones y de conformidad con la regla de procedimiento aplicable [véase 127.º informe, párrafo 17, aprobado por el Consejo de Administración en su*



184.ª reunión (1971)], el Comité se ve obligado a presentar un informe sobre el fondo de este caso sin poder tener en cuenta la información que esperaba recibir del Gobierno.

- 688.** El Comité recuerda al Gobierno que el objetivo de todo el procedimiento instituido por la Organización Internacional del Trabajo para examinar las quejas de vulneración de la libertad sindical es velar por el respeto de esa libertad de jure y de facto. Si bien el procedimiento protege a los Gobiernos contra acusaciones infundadas, estos, por su parte, deben reconocer la importancia que reviste el hecho de presentar respuestas detalladas a los alegatos en su contra en vista a un examen objetivo de los mismos [véase primer informe del Comité, 1952, párrafo 31].
- 689.** El Comité toma nota de que en la presente queja, las organizaciones querellantes alegan la detención arbitraria y encarcelamiento, sin que se haya emitido sentencia judicial, de los siguientes dirigentes sindicales en los últimos cuatro años:
- el profesor Javier Tarazona, activista, director de la organización de derechos humanos Fundaredes y presidente del Colegio de Profesores de Venezuela seccional Táchira entre 2010 y 2018, detenido desde el 2 de julio de 2021 tras denunciar que estaba siendo víctima de acoso y persecución por parte de funcionarios de la policía, acusado de terrorismo, incitación al odio y traición a la patria;
 - los Sres. Leonardo Azócar y Daniel Romero, secretario de trabajo y reclamo del SUTISS y delegado sindical del SUTISS respectivamente, detenidos desde el 11 de junio de 2023, imputados por los delitos de instigación al odio, asociación para delinquir y boicot;
 - el periodista Carlos Julio Rojas, secretario general adjunto del Colegio Nacional de Periodistas, detenido desde el 15 de abril de 2024, presentado ante el Tribunal Segundo de Control con competencia en terrorismo, negándosele el derecho a ser representado por sus abogados de confianza como lo establece la Constitución, y
 - el Sr. Régulo José Reina Monteverde, dirigente petrolero en Temblador, estado Monagas, detenido arbitrariamente el 18 de julio de 2024 en su vivienda por parte de la DGCIM.
- 690.** El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes también se refieren a la situación de otros dirigentes sindicales y sociales quienes, a diferencia de los anteriores, sí han sido condenados mediante sentencia judicial de primera instancia:
- el profesor Robert Franco, secretario general del SINPRODO-CPV, afiliado a la CTV, detenido desde el 26 de diciembre de 2020 y condenado mediante sentencia judicial de primera instancia emitida en agosto de 2024, a 30 años de cárcel, por los supuestos delitos de traición a la patria, homicidio intencional agravado en grado de tentativa y asociación para delinquir. Las organizaciones querellantes alegan que: i) el profesor Franco es un docente con 24 años de actividad sindical; ii) el proceso penal se basó en un fabulado «informe de contra inteligencia» que no indica las acciones que supuestamente realizó el dirigente sindical; iii) la condena, que no tiene fundamento legal alguno, constituye un gran atropello a la libertad sindical, y iv) la condena se produce en un momento en el que se han arrestado miles de personas incluyendo adolescentes, indígenas, personas con discapacidad y mujeres. El Comité toma nota del texto de la sentencia, proporcionada por las organizaciones querellantes y observa que, según se desprende de los documentos anexados, se ha presentado un recurso de apelación al respecto, y
 - las organizaciones querellantes también se refieren a la situación de los Sres. Gabriel Blanco, Emilio Negrín, Reinaldo Cortes, Néstor Astudillo, Alcides Bracho y Alonso Meléndez, quienes, según se alega, fueron condenados a 16 años de prisión mediante sentencia dictada el 1.º de agosto de 2023 por la comisión de los delitos de conspiración (Código Penal) y asociación (Ley orgánica contra la delincuencia organizada y financiamiento al terrorismo) cometidos contra el Estado.



Según indican los querellantes: i) los dirigentes fueron liberados bajo medida cautelar el 20 de diciembre de 2023 sin que se les haya entregado ninguna boleta de excarcelación; ii) se celebró la audiencia de apelación, en la que el fiscal ratificó el pedido de ser condenados a 16 años; tienen prohibida la salida del país, deben presentarse al Tribunal cada 15 días y viven con el temor de volver a la cárcel; iii) el 4 de octubre de 2024, la Corte de Apelaciones ratificó la condena a 16 años de los dirigentes por lo que es posible que sean nuevamente detenidos, y iv) se va a presentar un recurso de casación penal.

691. El Comité toma nota de que las organizaciones querellantes alegan que los arrestos y detenciones de todos los dirigentes han sido arbitrarios, que muchos de ellos estuvieron desaparecidos tras ser detenidos, que ha habido y sigue habiendo irregularidades serias en relación con los procesos judiciales, no habiéndose respetado el debido proceso y que la liberación de los dirigentes condenados a 16 años de prisión ha tenido lugar sin garantías. El Comité toma nota de que, según alegan las organizaciones querellantes, los dirigentes fueron acusados y/o condenados por delitos de terrorismo, incitación al odio y traición a la patria, criminalizando y judicializando de esta manera la acción sindical, ya que muchos de ellos se encontraban realizando protestas o reclamos sindicales.
692. El Comité toma nota asimismo de las últimas alegaciones de las organizaciones querellantes según las cuales, a partir de las elecciones presidenciales de julio de 2024, varios dirigentes sindicales y gremiales habrían sufrido actos de acoso, persecución, intimidación y hostigamiento cometidos por funcionarios del SEBIN. El Comité toma nota de que, según se alega, la mayoría de dichos actos habrían tenido lugar afuera de las viviendas de los dirigentes y que habría habido allanamientos de algunas de dichas viviendas.
693. El Comité toma nota con la más profunda preocupación de estos graves alegatos y la falta de información de parte del Gobierno pese al llamamiento urgente realizado por el Comité en junio de 2024. El Comité insta al Gobierno a que comunique sin demora alguna sus observaciones al respecto.
694. El Comité recuerda que 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 [véase **Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**, sexta edición, 2018, párrafo 123]. El Comité recuerda asimismo que 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 [véase **Recopilación**, párrafo 163]. El Comité también recuerda que en los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiarse de una presunción de inocencia, considera que corresponde al Gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tienen su origen en las actividades sindicales de aquel a quien se aplican [véase **Recopilación**, párrafo 158].
695. El Comité recuerda que la comisión de encuesta instituida en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT para examinar la observancia por parte del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela del Convenio núm. 87, entre otros convenios, recomendó al Gobierno que tomara las medidas necesarias para asegurar la liberación inmediata de todo empleador o sindicalista que pudiese permanecer en prisión en relación con el ejercicio de las actividades legítimas de sus organizaciones. El Comité recuerda asimismo que el Consejo de Administración discute en cada una de sus sesiones, inclusive en la sesión de noviembre de 2024 (véase documento GB.352/INS/12), el informe periódico de situación sobre la evolución relativa al foro de diálogo social para dar cumplimiento a las recomendaciones de la comisión de encuesta. El Comité observa que, en su



reunión de marzo de 2024, el Consejo tomó nota de que se había llevado a cabo la cuarta sesión presencial del foro en febrero de 2024, en la que los mandantes tripartitos acordaron continuar tomando medidas tendientes a profundizar y fortalecer el diálogo social en el país y actualizaron el plan de acción en aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta.

696. El Comité observa que, según se indica en dicho informe del Consejo de Administración, en la cuarta sesión del foro, las organizaciones de trabajadores se refirieron a la persistencia del clima de persecución sindical y criminalización de la protesta y denunciaron la detención el 17 de enero de 2024 del profesor Víctor Venegas, presidente de la Federación Nacional de Sindicatos y Colegios de la Educación de Venezuela, junto con el allanamiento de la sede sindical sin orden judicial, hicieron referencia a los sindicalistas que se encuentran detenidos por cuestiones vinculadas al ejercicio de la actividad sindical y solicitaron la libertad plena de los sindicalistas que fueron liberados en diciembre de 2023 y la regularización de su estatus jurídico.
697. El Comité observa que, en el plan de acción de febrero de 2024, los mandantes tripartitos acordaron que en el marco de la colaboración entre poderes, el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo realizaría reuniones con el Ministerio Público y también con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para informar sobre los casos de detenciones y procedimientos judiciales o medidas cautelares/sustitutivas presuntamente relacionados con el ejercicio de las actividades sindicales. Tomando debidamente nota de lo anterior, el Comité insta al Gobierno a que los alegatos relativos a este caso sean tratados cuanto antes en el marco de dichas reuniones.
698. El Comité toma nota de que, en la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2024, el Gobierno informó que el profesor Víctor Venegas se encuentra en libertad.
699. El Comité también toma nota de que, según informaciones de público conocimiento, el Sr. Leonardo Azócar fue liberado el día 21 de junio de 2024.
700. Por otra parte, el Comité observa con preocupación la condena de 30 años de cárcel impuesta recientemente al dirigente sindical Sr. Robert Franco por actividades que, según se alega, guardan relación con los reclamos de su gremio, como secretario general del SINPRODO-CPV, Carúpano. Recordando que el procesamiento y la pena de prisión de dirigentes sindicales por motivo de sus actividades sindicales no fomenta un clima de relaciones laborales armoniosas y estables [véase **Recopilación**, párrafo 155], el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el proceso de apelación en curso y que transmita la copia de la sentencia de apelación en cuanto haya sido dictada.
701. El Comité pide asimismo al Gobierno que indique si el profesor Javier Tarazona y los Sres. Daniel Romero, Carlos Julio Rojas y Régulo José Reina Monteverde se encuentran aún sujetos a medidas privativas de libertad e indique los hechos concretos que se les imputan, proporcionando copias de las eventuales sentencias dictadas, así como informaciones actualizadas sobre el estado de sus procesos.
702. El Comité insta firmemente al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que las personas que se encuentran detenidas, a la espera de juicio o condenadas como consecuencia de sus actividades sindicales, incluidos los dirigentes sindicales y sociales Sres. Daniel Romero, Javier Tarazona, Carlos Julio Rojas, Régulo José Reina Monteverde, Robert Franco, Gabriel Blanco, Emilio Negrín, Reinaldo Cortes, Néstor Astudillo, Alcides Bracho y Alonso Meléndez, sean puestas en libertad plena y que, asimismo, se retiren los cargos presentados contra ellas. El Comité recuerda que 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**, párrafo 76]. Recordando asimismo que 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 [véase **Recopilación**, párrafo 73], el Comité pide al Gobierno que proporcione a la brevedad sus observaciones sobre los últimos alegatos de numerosos actos de intimidación y acoso a dirigentes sindicales y gremiales.*

Recomendaciones del Comité

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

- a) el Comité toma nota con la más profunda preocupación de los graves alegatos relativos a este caso y la falta de información de parte del Gobierno pese al llamamiento urgente realizado por el Comité en junio de 2024. El Comité insta al Gobierno a que comunique sin demora alguna sus observaciones al respecto;
- b) el Comité insta al Gobierno a que los alegatos relativos a este caso sean tratados cuanto antes en el marco de las reuniones previstas en el plan de acción acordado en la cuarta sesión del foro de diálogo social;
- c) el Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado sobre el proceso de apelación en curso relativo al profesor Robert Franco y que transmita la copia de la sentencia de apelación en cuanto haya sido dictada;
- d) el Comité pide al Gobierno que indique si el profesor Javier Tarazona y los Sres. Daniel Romero, Carlos Julio Rojas y Régulo José Reina Monteverde se encuentran aún sujetos a medidas privativas de libertad e indique los hechos concretos que se les imputan, proporcionando copias de las sentencias dictadas, así como informaciones actualizadas sobre el estado de sus procesos;
- e) el Comité insta firmemente al Gobierno a que tome todas las medidas necesarias para que las personas que se encuentran detenidas, a la espera de juicio o condenadas como consecuencia de sus actividades sindicales, incluidos los dirigentes sindicales y sociales Sres. Daniel Romero, Javier Tarazona, Carlos Julio Rojas, Régulo José Reina Monteverde, Robert Franco, Gabriel Blanco, Emilio Negrín, Reinaldo Cortes, Néstor Astudillo, Alcides Bracho y Alonso Meléndez, sean puestas en libertad plena y que, asimismo, se retiren los cargos presentados contra ellas;
- f) recordando que 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, el Comité pide al Gobierno que proporcione a la brevedad sus observaciones sobre los últimos alegatos de numerosos actos de intimidación y acoso a dirigentes sindicales y gremiales, y



g) el Comité llama la atención del Consejo de Administración sobre el carácter grave y urgente de este caso.

Ginebra, 31 de octubre de 2024

(Firmado) Profesor Evance Kalula
Presidente

Puntos que requieren decisión:

párrafo 122	párrafo 413
párrafo 147	párrafo 432
párrafo 171	párrafo 453
párrafo 209	párrafo 478
párrafo 223	párrafo 520
párrafo 246	párrafo 568
párrafo 265	párrafo 599
párrafo 313	párrafo 662
párrafo 332	párrafo 671
párrafo 342	párrafo 703

