



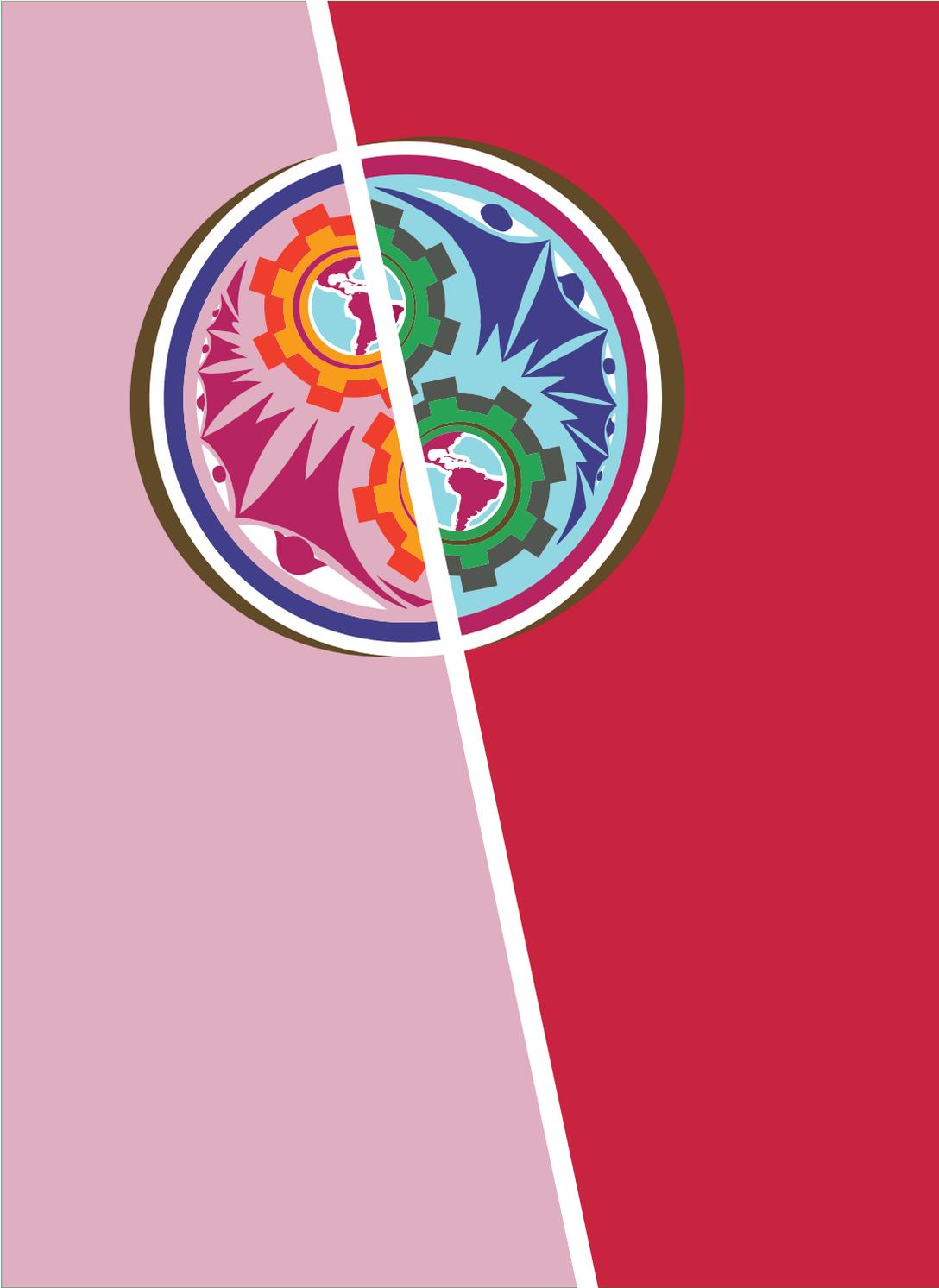
**EJERCENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

4

GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

**Campaña Libertad Sindical,
Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical**





La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) lanzó en agosto de 2013, la **Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**. Apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”, la Campaña está soportada en estrategias de formación, incidencia política y comunicación.

Teniendo como ejes transversales Género, Juventud y los colectivos de trabajadores/as priorizados por el II Congreso de la CSA, las actividades se enfocan en el ejercicio de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, como derechos humanos fundamentales y pilares del Trabajo Decente y en la adopción e implementación de la Autorreforma Sindical para tornar las organizaciones más fuertes, representativas y participativas.

La **Caja de Herramientas**, es uno de los productos de la Campaña y pretende apoyar la difusión de sus temas principales. Fueron seleccionadas obras que, por su carácter didáctico, creativo y por sus contenidos, pueden ser herramientas útiles para los procesos de formación del movimiento sindical y para fortalecer la lucha por los derechos laborales y sindicales.

La sistematización, revisión, adaptación y elaboración de los materiales ha sido producto del trabajo colectivo del Equipo de Asesoras/os de la CSA. Agradecemos especialmente a ACTRAV-OIT y al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU), que cedieron sus publicaciones para ser editadas e incorporadas a la **Caja de Herramientas**.

Deseamos a todas/os que estas publicaciones sean una contribución al fortalecimiento de la acción sindical en la perspectiva de ser un actor de cambio y transformación en la región.

AGRADECIMIENTO

La CSA agradece a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) por la cesión de esta “Guía Sindical para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical” para la **Caja de Herramientas de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical.**

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre las que los lingüistas aún no han conseguido acuerdo.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.



**GUÍA SINDICAL PARA PROMOVER
LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS
RECOMENDACIONES DEL
COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**

Producción
CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

Publicación Original
ACTRAV OIT

• **Secretariado Ejecutivo CSA**

Presidente **Hassan Yussuff**

Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**

Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**

Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**

Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**

Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

• **Campaña Continental por la Libertad Sindical, la
Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical**

Coordinación General

Iván González Alvarado

Coordinación de Comunicación

Stella Bonilha Borzilo

• **Guía sindical para promover la implementación de las
recomendaciones del Comité de Libertad Sindical**

Equipo de Redacción

Beatriz Vacotto, Elena Biasnchi, Camilo Rubiano y Luisa Malagón

Proyecto Gráfico y Diagramación

HP Design • cesarphp@gmail.com

BRASIL

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

COSTA RICA

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste.

San José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 **PRESENTACIÓN**

11 **INTRODUCCIÓN**

13 **PARTE 1** Contexto. Las organizaciones de trabajadores y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical

15 **PARTE 2** Acciones para promover la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical

29 **PARTE 3** Seguimiento a las recomendaciones en el contexto de la OIT

33 **CONSIDERACIONES FINALES**

35 **ANEXOS**

PRESENTACIÓN



María Helena André, Directora ACTRAV - **Víctor Báez**, Secretario General CSA

La promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores es y debe seguir siendo una prioridad esencial. Asegurar su respeto pleno y universal y su aplicación constituye una garantía necesaria para el disfrute de los Derechos Humanos de todos los trabajadores y una condición previa indispensable para cualquier modelo de desarrollo sustentable.

Para afianzar la paz social y alcanzar niveles superiores de desarrollo humano, es imprescindible reconocer la legitimidad de las organizaciones sindicales y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo e incidencia en la adopción, ejecución y evaluación de las políticas públicas. La libertad sindical es el instrumento de ciudadanía para que los derechos inespecíficos (civiles y políticos) se extiendan al interior de las empresas. Hay que extender la democracia en el trabajo. Sin libertad sindical, no hay democracia ni acceso a derechos en el trabajo.

El continente americano sigue registrando graves violaciones para el ejercicio de la actividad sindical. La violencia contra el sindicalismo ha estado revestida y fortalecida por una grave impunidad que es sistemática, afectando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y vulnerando sus derechos.

Las organizaciones sindicales han sido duramente golpeadas por prácticas y legislaciones laborales que obstaculizan la organización sindical y la negociación colectiva, tanto en el sector privado como en el público, a pesar de que sus Estados han ratificado los convenios de la OIT referidos a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva (87, 98, 135, 141, 151 y 154) y han recibido observaciones y recomendaciones por parte los órganos de control normativo de la OIT para adecuar su legislación y práctica a los principios y postulados de esas normas internacionales.

Igualmente, se ha denunciado la férrea oposición de algunos gobiernos a reconocer el derecho a la negociación colectiva en el sector público, así como la posición empresarial proclive a que la negociación colectiva sea exclusivamente a nivel de empresa, sin avanzar hacia esquemas articulados hacia ámbitos mayores, e incluso últimamente a discutir el derecho de huelga.

No es casual que América Latina sea la región que más quejas presenta a los órganos de control de normas de la OIT sobre violación a la libertad sindical. Los despidos arbitrarios por organizar un sindicato, la persecución y el hostigamiento a los representantes sindicales, lamentablemente no son actuaciones aisladas. Por el contrario, son bastante comunes en las pequeñas y medianas empresas y en la gran empresa, incluida la multinacional, y no sólo en el sector privado, también en el sector público.

Recientemente, la CSA ha lanzado la Campaña por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San José, 8 agosto 2013). Entre sus objetivos está la promoción del uso pleno por parte de las organizaciones sindicales del sistema de supervisión de la OIT y del mecanismo de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Para ello, una de las acciones sindicales es la protección de la integridad de sus métodos de trabajo y su jurisprudencia, aprovechando cualquier ocasión para reforzar su eficacia. También se contemplan acciones de incidencia, mediante el encuentro de las organizaciones sindicales con representantes de los Ministerios del Trabajo, jueces y magistrados.

El envío de comentarios a la OIT sobre las memorias referidas a Convenios, así como la promoción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical plantean, en el marco de los procesos de Autorreforma Sindical, el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de la promoción de equipos especializados que posibiliten a estas organizaciones estar cada vez mejor preparadas.

Estamos seguros de que la Guía que aquí se presenta, constituye un instrumento de gran utilidad para los objetivos planteados en la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Agradecemos a los colegas de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT por su elaboración y a todos quienes contribuyeron con ejemplos para su contenido¹.

1 Agradecemos a Elena Bianchi, Camilo Rubiano, Lina Malagón y Beatriz Vacotto por su aporte en la elaboración de este trabajo. Un especial agradecimiento a Bernard Gernigon, ex Jefe del Servicio de Libertad Sindical, Departamento de Normas Internacionales de la Oficina Internacional del Trabajo por sus valiosos comentarios sobre el cuestionario. Gracias a todos los colegas, sindicatos y sindicalistas que compartieron informaciones sobre el tema y aportaron elementos para enriquecer este estudio.

INTRODUCCIÓN

El principio de la libertad sindical es uno de los pilares² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrechamente ligada a *los derechos humanos, las libertades civiles, la libre expresión y la democracia; la libertad sindical* ha tenido especial relevancia para las organizaciones de trabajadores, a las que ha otorgado fuerza y poder de negociación para balancear las relaciones con los gobiernos y los empleadores.

A pesar de estar reconocido en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, este principio no tuvo un contenido más concreto hasta la adopción de los Convenios núms. 87 y 98, en 1948 y 1949, respectivamente³.

La importancia fundamental de este principio y el impulso de los trabajadores llevaron a la creación de un mecanismo especial de control en materia de libertad sindical⁴. Así, en 1950, se creó la *Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical*⁵, y posteriormente en 1951, el *Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*⁶, mecanismos decisivos, en particular este último, para el desarrollo de los principios de la libertad sindical y su reconocimiento universal.

2 La libertad sindical ha sido reconocida como principio en el Preámbulo de la Constitución de la OIT y posteriormente reafirmada en la Declaración de Filadelfia, de 1944, y en la Declaración sobre los Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo, de 1998. Además, se hace referencia a la libertad sindical en numerosos instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

3 Los Convenios 87 y 98 se encuentran entre los instrumentos de la OIT que tienen el más alto índice de adhesión. Hasta junio de 2009, el Convenio 87 contaba con 150 ratificaciones, y el Convenio 98 contaba con 160.

4 Ver el "Proyecto de Resolución presentado por la Federación Sindical Mundial al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, relativa a las garantías para el ejercicio y el desarrollo del derecho de sindicación (28 de febrero de 1947 E/C.2/28) y el "Memorando y proyecto de Resolución presentado por la Federación Americana del Trabajo al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, relativo a las garantías para el ejercicio y el desarrollo del derecho de sindicación (13 de marzo de 1947 E/C.2/32).

5 Órgano creado en el seno de la OIT con el acuerdo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)

6 El Comité de Libertad Sindical fue creado en un principio para que procediera a realizar el examen preliminar de las denuncias relativas a la libertad sindical que después – si el mérito lo consentía – debían ser estudiadas con más profundidad por la Comisión de Investigación y Conciliación. No obstante, el Comité de Libertad Sindical, muy pronto pasó a ocuparse igualmente del examen fondo de estas denuncias, para convertirse luego – una vez adaptadas sus funciones – en el órgano principal a cargo del examen de las denuncias por violaciones de la libertad sindical. Esto debido a las limitaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación, que – como requisito para su intervención – necesita del acuerdo previo tanto de los Estados Miembros de la OIT que no han ratificado los Convenios en materia de Libertad Sindical, como así también de los Estados miembros de la ONU que no forman parte de la OIT.

Desde entonces, el Comité de Libertad Sindical ha conocido más de 3.000 quejas contribuyendo de manera fundamental al respeto de la libertad sindical en el mundo, y consolidando un cuerpo de principios de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva como estándares internacionales en estas materias.

A las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical se deben – entre otros logros – la eliminación de medidas que impedían el libre ejercicio de la libertad sindical; la puesta en libertad de líderes sindicales en prisión; el reintegro de trabajadores en sus puestos de trabajo; el otorgamiento de personería jurídica y el cese de la intervención de una autoridad en los asuntos internos de las organizaciones de trabajadores; la modificación o la formulación de nueva legislación acorde a los principios de la Libertad Sindical⁷, etc.

No obstante, es preciso reconocer que en numerosos casos, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical no son efectivamente aplicadas en la práctica. Diversos factores de orden político, social y económico entre otros pueden explicar la falta de implementación de tales recomendaciones.

Más allá de las razones expuestas por gobiernos o empleadores para justificar el incumplimiento de las mismas, la experiencia muestra que las organizaciones de trabajadores tienen un papel importante, a veces incluso determinante, para promover la aplicación de las recomendaciones y consecuentemente, permitir el pleno respeto de la libertad sindical.

En efecto, de manera general puede afirmarse que la adopción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical por parte del Consejo de Administración de la OIT es sólo un punto de partida: las organizaciones de trabajadores deben estar cada vez mejor preparadas para trabajar activamente hacia la aplicación de las mismas, llevando a cabo acciones que permitan obtener el respeto de la libertad sindical en los casos concretos.

En este sentido, la Oficina para Actividades de los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT en Ginebra, llevó adelante una encuesta con el objetivo de identificar dichas acciones y el tipo de medidas que adoptan las organizaciones de trabajadores para fomentar la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y darles seguimiento⁸.

7 Para detalles sobre los logros de este órgano véase: El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación, GRAVEL Eric y otros, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

8 Nótese que cada organización de trabajadores respondió al cuestionario de manera general sobre su

Los resultados se exponen en este trabajo con el objetivo principal de ofrecer a las organizaciones de trabajadores una guía sencilla que contiene acciones y estrategias, producto del intercambio de experiencias más o menos exitosas, que puedan ser llevadas a cabo para lograr el respeto y la protección de la libertad sindical a través de la implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical o bien, haciendo uso de ellas para promover la vigencia de tales derechos y garantías.

Esta guía está dividida en tres partes. En la primera se presenta brevemente la percepción que tienen las organizaciones de trabajadores con respecto a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y su implementación. En la segunda parte señala las acciones y estrategias que las organizaciones de trabajadores han llevado a cabo a nivel local e internacional. Finalmente, se presentan las acciones emprendidas por las organizaciones sindicales en el contexto de la OIT y sus mecanismos a los efectos de dar seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones del Comité. Cabe considerar que el número de quejas proveniente de América Latina representa actualmente más del 50 por ciento del total. Esto explica sin lugar a dudas la preeminencia de ejemplares latinoamericanos en el presente estudio.

1 LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

En el marco de la encuesta realizada, se preguntó a las organizaciones de trabajadores si las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en relación con las quejas presentadas habían sido efectivamente implementadas.

Un gran número de ellas informó que las recomendaciones no habían sido puestas en práctica por los gobiernos. A este respecto, mencionaron como principales causas la falta de voluntad política y el hecho de que los gobiernos atribuyen escaso valor vinculante a las recomendaciones. Sin embargo, muchos de ellos señalaron

experiencia respecto de la serie de quejas presentadas ante el Comité. Los resultados ilustran por tanto el comportamiento medio de los sindicatos sin que pueda atribuirse a los porcentajes obtenidos un valor absoluto. Se seleccionaron por cada región las organizaciones de trabajadores más activas en cuanto al número de quejas presentadas ante el Comité. Se enviaron 87 cuestionarios y se recibieron 41 respuestas. A esta información se suma el contenido de más de una decena de entrevistas con dirigentes sindicales, delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo.

que la discusión sobre la implementación de las recomendaciones, había permitido el diálogo sobre los problemas de libertad sindical que ocurren en la práctica o habían puesto en evidencia la disconformidad entre la legislación y las obligaciones internacionales de los países. Otro grupo expresó que las recomendaciones fueron puestas en práctica, en muchos casos plenamente, y en otros de manera parcial, tras un largo período de tiempo.

Ante la pregunta relativa al nivel de satisfacción por parte de las organizaciones de trabajadores con respecto a las recomendaciones adoptadas por el Comité, la casi totalidad señaló estar conforme con el contenido de las mismas. Algunas de estas organizaciones, a pesar de estar conformes, expresaron ciertas reservas relacionadas en algunos casos con la lentitud del procedimiento, en otros con el carácter demasiado general de las recomendaciones y en otros con el escaso reconocimiento de su valor vinculante por parte de los gobiernos. Finalmente, varias organizaciones indicaron que la recomendación por sí sola no es suficiente, sino que es necesario un seguimiento a través de diversas medidas para lograr su efectiva implementación.

La lectura de estos datos es interesante: para los sindicatos de las distintas regiones del mundo, el Comité de Libertad Sindical lleva a cabo un buen trabajo que, sin embargo, no se ve necesariamente reflejado en la práctica en un cumplimiento estricto de los principios sobre libertad sindical. Varios son los factores que pueden influir al respecto y muchos de ellos no se encuentran bajo el control de las organizaciones sindicales. *No obstante, la experiencia muestra que se pueden obtener mejores resultados en la implementación del contenido de las decisiones del Comité de Libertad Sindical, si las organizaciones sindicales interesadas ejercen una presión constante, en diferentes planos y a largo plazo.*

En este contexto, se hace ineludible que las organizaciones sindicales refuercen sus estrategias de acción respecto del Comité de Libertad Sindical y realicen un seguimiento más riguroso y sistemático a la implementación de sus decisiones. La práctica de este enfoque más dinámico, por parte de las organizaciones sindicales, permitirá por un lado, potenciar su papel en la construcción y evolución de este mecanismo de control y por otro lado, contribuir a la vigencia y el mayor respeto de la libertad sindical y los derechos humanos en todos los países.

El papel fundamental que ha cumplido el Comité de Libertad Sindical en materia de protección y promoción de la libertad sindical, la valoración positiva que tiene el sindicalismo sobre sus decisiones, unido a la necesidad de que el contenido de las recomendaciones se vea reflejado en la práctica, constituyen un buen punto de

partida para examinar las posibles acciones sindicales, necesarias para incrementar la protección de los derechos sindicales en el mundo.

2 ACCIONES PARA PROMOVER LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL

En este apartado se señalan las acciones y estrategias utilizadas por las organizaciones sindicales, así como ejemplos de experiencias más o menos exitosas, en las que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron un elemento decisivo para lograr el respeto de la libertad sindical.

En el marco de la encuesta, se consultó a las organizaciones de trabajadores sobre las estrategias que habían utilizado para tratar de obtener la puesta en práctica de las recomendaciones. Específicamente, además de incluir una pregunta abierta para indicar cualquier otra clase de medida, el cuestionario se refería a las siguientes acciones:

- Negociación directa con el gobierno o el empleador
- Difusión de la información en el ámbito local, de la empresa, sectorial, del gremio (asambleas o volantes)
- Difusión de las recomendaciones a través de los medios de comunicación nacionales (prensa, televisión o radio)
- Difusión de la información a través de medios de comunicación extranjeros
- Organización de manifestaciones sindicales
- Organización de huelgas sectoriales
- Organización de huelgas generales
- Utilización de las recomendaciones ante los tribunales nacionales
- Utilización de las recomendaciones ante tribunales supranacionales
- Envío de las recomendaciones a instituciones financieras u otros organismos de apoyo al desarrollo
- Debate de la cuestión en órganos tripartitos nacionales
- Presentación del problema al Parlamento o a una fracción de sus miembros
- Discusión de la cuestión en el mundo académico, a través de artículos o publicaciones

Según los resultados de la encuesta, las organizaciones de trabajadores han recu-

rrido a acciones y estrategias muy variadas y, en la mayoría de los casos, no se han limitado a una sola, sino que han combinado varias de ellas.

A Diálogo social bipartito o tripartito con el gobierno y empleadores

Las organizaciones de trabajadores consultadas señalaron el diálogo con el gobierno, en su calidad de empleador, o con los empleadores, o con ambos reunidos en un diálogo tripartito, como uno de los recursos más utilizados con miras a lograr la implementación de las recomendaciones.

Las organizaciones mencionaron que este diálogo adopta formas variadas a saber: el simple intercambio de información, la consulta entre los actores o la negociación formal entre representantes de los trabajadores, el gobierno y los empleadores. En algunos casos, el diálogo llevó a la solución del caso incluso antes de que el Comité pudiera pronunciarse sobre el mismo.

Este diálogo social bipartito o tripartito también se ha desarrollado haciendo uso de las comisiones u órganos institucionales encargados de cuestiones laborales y normas internacionales del trabajo de los diferentes países. Esta práctica ha permitido que en la agenda de esos espacios, haya lugar para la cuestión de la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

A pesar del reconocimiento de la importancia del diálogo social antes mencionado, y de las buenas prácticas alrededor de él, su aplicación no es sistemática ni como mecanismo de resolución de conflictos anterior a la presentación de las quejas ante el Comité de Libertad Sindical ni como mecanismo de seguimiento dirigido a su implementación. Ahora bien, aunque el procedimiento del Comité de Libertad Sindical no exija una conciliación previa o el agotamiento de recursos internos, el principio de buena fe supone que, de ser posible, tanto antes de remitir una queja al Comité de Libertad Sindical como inmediatamente después de haber recibido las recomendaciones, ambas partes intenten recurrir al diálogo directo como la mejor manera de lograr el respeto de los principios sobre libertad sindical.

Puede entonces afirmarse que priorizar el diálogo como modelo sistemático de aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y promover la creación de espacios institucionales nacionales o locales o la utilización de los existentes para mantener los debates necesarios y facilitar soluciones a las violaciones a la libertad sindical son tareas de primer orden que pueden contribuir a la consolidación de las recomendaciones como verdaderos instrumentos para hacer realidad la libertad sindical.

CASO SOBRE REGISTRO DE SINDICATOS EN REPÚBLICA DOMINICANA

En fecha 26 de mayo de 2010, la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), interpuso queja por violación al Convenio núm. 87 de la OIT, en razón del rechazo por parte de las autoridades de Trabajo del registro de varias organizaciones sindicales (caso núm. 2786). Esta queja fue objeto de una amplia difusión a nivel nacional a través de los medios masivos de comunicación. Entre los argumentos utilizados en la queja se incluyeron decisiones tomadas por los órganos de control de la OIT con respecto al registro de organizaciones sindicales. Como consecuencia de la queja, el gobierno y la CNUS se abocaron a un diálogo que dio como resultado el registro de las organizaciones que lo reclamaban, en este caso: el Sindicato de Trabajadores de la Mina Cerro de Maimón (SITRACEMA), el Sindicato Unido de Trabajadores de la Empresa Minera Pueblo Viejo Cotuí (Barrick Gold) y la Federación FUTRAMETAL. Cabe señalar que no todos los aspectos de la queja han sido resueltos.

CASO DEL PLENARIO INTERSINDICAL DE TRABAJADORES- CONVENCION NACIONAL DE TRABAJADORES (PIT-CNT) URUGUAY

Los sindicatos querellantes presentaron la queja en febrero de 1992 (caso núm. 1627) alegando la falta de protección contra la discriminación antisindical y el despido antisindical de 52 trabajadores y 21 dirigentes sindicales de la empresa FUNSA, tras distintas huelgas con ocupación de la planta que se produjeron como consecuencia de un conflicto colectivo que comenzó en abril de 1991, así como la negativa del Gobierno a investigar o a pronunciarse sobre los hechos que implicaron estos despidos de alegado carácter antisindical.

En marzo de 1993, el Comité, tomó nota de que las organizaciones querellantes y el Gobierno coincidieron en afirmar que el Ministerio de Trabajo participó activamente y de manera decisiva en la búsqueda de la solución del conflicto, llegando gracias a ello, las partes a un acuerdo. El Comité observó que dicho acuerdo preveía el reintegro a sus puestos de trabajo de seis dirigentes sindicales, la creación de una cooperativa (con maquinaria cedida por la empresa) con 26 de los trabajadores despedidos, y la indemnización monetaria de los restantes trabajadores despedidos. En estas condiciones, el Comité consideró que la queja no requería un examen más en profundidad y dio por cerrado el caso.

B Utilización ante órganos legislativos

El parlamento u otros órganos legislativos pueden tener un papel relevante en la

concreción de los principios de libertad sindical utilizando las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, cuando las mismas se refieren a problemas de falta de conformidad de la legislación nacional con tales principios. Es por ello que un número importante de organizaciones de trabajadores indicó que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron significativas en procesos de reforma legislativa.

Las organizaciones de trabajadores expresaron que la utilización de las recomendaciones contribuyó a dirigir la iniciativa legislativa hacia la adecuación normativa en materia de libertad sindical. En algunos casos, incluso, permitió que las organizaciones de trabajadores se involucraran activa y directamente en el proceso de reforma, impulsándola o apoyándola hasta su aprobación.

En desarrollo de esta estrategia, las organizaciones presentan las conclusiones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical al órgano legislativo, a comisiones de esos órganos o a algunos de sus miembros, bien sea, en el marco de debates para la regulación de la libertad sindical o bien para promover en los órganos legislativos esa discusión.

A partir de allí los legisladores han elaborado proyectos de ley o de reforma constitucional y han asumido el propósito de cambiar el ordenamiento jurídico interno, dando como resultado la adecuación normativa a los convenios internacionales del trabajo, y por tanto, un efecto general en beneficio de la vigencia de la libertad sindical.

Sin duda, esta acción demuestra la importancia de las organizaciones sindicales en la construcción de la democracia, y el impacto de sus actividades en la mejoría de la situación de los derechos y libertades del país al que pertenecen. En este caso, las organizaciones son un canal de transmisión de elementos básicos que desde los casos concretos presentados en quejas al Comité de Libertad Sindical se transforman en parámetros normativos que favorecen la consolidación de los derechos humanos y sus garantías.

CASO DE LA UNIÓN SINDICAL SUIZA

En 2003, la Unión Sindical Suiza (USS) presentó una queja ante el Comité de Libertad Sindical, alegando que en materia de despidos antisindicales en el sector privado, la legislación suiza no se ajustaba a las normas internacionales del trabajo, y en especial al Convenio núm. 98 ratificado por Suiza. En particular, la legislación nacional no preveía el reintegro de los delegados o representantes sindicales y establecía el pago de una indemnización que consideraban irrisoria consistente en un mínimo de tres y un máximo de seis meses de salarios. La

USS alegó asimismo que dicha sanción carecía de todo carácter disuasivo.

El Comité de Libertad Sindical se pronunció en dos informes provisionales en 2004 y 2006 respectivamente. En sus recomendaciones de 2004, el Comité invitó al Gobierno a que conjuntamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores examinará la situación en la legislación y en la práctica, en materia de protección contra los despidos por motivos antisindicales, a fin de que, a la luz de los principios expuestos y si la discusión tripartita lo estimase necesario, se tomarán medidas para que dicha protección sea realmente eficaz en la práctica. El Comité pidió al Gobierno que le comunicara informaciones sobre la evolución de la situación en lo que respecta a las cuestiones tratadas.

A partir de las recomendaciones del Comité, la USS llevó a cabo una vasta campaña que incluyó el uso de la prensa y el encuentro con altas personalidades políticas. En 2011, obtuvo finalmente un proyecto de reforma al Código de las obligaciones que aumenta la protección pasando a una indemnización de hasta 12 meses de salario. La USS consideró que esta reforma, si bien insuficiente, sería un paso en la buena dirección⁹.

C Utilización ante órganos jurisdiccionales nacionales

Un gran número de organizaciones de trabajadores se refirieron al uso de las recomendaciones por parte de los tribunales judiciales de los países. Esta práctica ha llevado a que haya una aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como directrices u orientaciones para la resolución de casos o de controversias judiciales.

Los trabajadores han incluido dentro de sus alegatos en los estrados judiciales las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical *como referencia para sustentar sus argumentos*. Algunas organizaciones señalaron que en ciertos casos los tribunales se apropiaron de estos lineamientos y los reflejaron en sus fallos.

Es preciso mencionar que una práctica que ha resultado exitosa en algunos lugares de América Latina ha sido la introducción de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en los argumentos ante los jueces, *solicitando la aplicación directa de su contenido*. Para ello, las organizaciones utilizan los recursos inmediatos de protección a los derechos humanos como las acciones de amparo o tutela. En algunos casos, los tribunales hicieron lugar a las acciones de amparo otorgando validez concreta a la recomendación del Comité arguyendo que su incumplimiento le permite al Estado

⁹ Véase [http://www.sgb.ch/uploaded/Pressemitteilungen/03_Schwaab_Licenciements-antisindicaux.pdf].

faltar a sus obligaciones internacionales contenidas en los convenios ratificados.

Sin lugar a dudas, el empleo de las recomendaciones por parte de autoridades judiciales ha generado impactos contundentes en la vigencia de la libertad sindical. Las experiencias en estos casos nos muestran que las organizaciones de trabajadores pueden aprovechar los recursos previstos en sus ordenamientos jurídicos para que los jueces den cumplimiento a las obligaciones internacionales del Estado a través del uso de las recomendaciones del Comité.

CASO DEL SINDICATO DE EMPRESAS VARIAS MUNICIPALES DE MEDELLÍN

En el año de 1993, el sindicato de las Empresas Varias Municipales de Medellín (Colombia) llevó a cabo una huelga que fue declarada ilegal por el Gobierno y como consecuencia, la Empresa despidió a cientos de trabajadores. El sindicato presentó una queja al Comité de Libertad Sindical (1916) que recomendó al Gobierno el reintegro de los trabajadores despedidos y si ello no era posible, la indemnización completa.

Frente a la negativa de la Empresa de cumplir con las recomendaciones, los trabajadores despedidos interpusieron una acción de tutela¹⁰ (amparo) donde solicitaron la aplicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical para proteger sus derechos al trabajo, a la organización sindical, a la asociación, a la huelga, y al debido proceso.

La Corte Constitucional colombiana revisó en última instancia esta acción, retomó los argumentos de los accionantes y declaró que las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT “generan una triple obligación en cabeza de los Estados: deben 1) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ése y los casos que sean similares”. La Corte concluyó que la “desidia del Gobierno frente a las obligaciones internacionales adquiridas por Colombia, no puede ser fuente de

10 Artículo 86. Constitución Política de Colombia. “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quién actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. (...)”.

derechos para la administración, ni causal de extinción de los derechos de los trabajadores". Por consiguiente, la Corte Constitucional ordenó reintegrar a los trabajadores despedidos, quienes en su mayoría fueron reintegrados¹¹.

D Difusión a través de medios masivos de comunicación

La difusión de las recomendaciones ha sido señalada como la opción a la que más recurren las organizaciones de trabajadores como método para promover la implementación de las mismas.

A su vez, en estos casos, la diseminación de información dentro del sector o empresa al que pertenece la organización resulta la más utilizada. Esta difusión se realiza en diferentes formas: a través de comunicaciones internas, distribución de folletos, conferencias de prensa, realización de asambleas y envío de información por correo electrónico. En este contexto, se destaca la utilización de la prensa escrita y la publicación de las recomendaciones en la *página web* tanto de la organización en cuestión como en aquéllas de organizaciones afines.

Es interesante igualmente resaltar el hecho de que algunas organizaciones de trabajadores indicaron que a veces la estrategia de difusión de las recomendaciones es realizada conjuntamente con otros actores sociales, como por ejemplo organizaciones de derechos humanos y asociaciones de consumidores, con quienes mencionan haber emprendido actividades conjuntas como el boicoteo de productos o servicios de empresas que violan los derechos sindicales.

En la actualidad, los medios de comunicación ofrecen a las organizaciones de trabajadores un número inagotable de recursos y posibilidades que pueden ser aprovechados en beneficio de estos intereses.

CASO DE LA UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANADÁ - NUPGE

Esta organización emprendió en los últimos años una campaña denominada "Los Derechos Laborales son Derechos Humanos", con el objetivo de ejercer presión política y movilizar a los trabajadores y sus familias en pos de una reforma laboral que incorpore los principios de libertad sindical internacionalmente reconocidos. En el marco de esta campaña han sido distribuidos volantes y un boletín electrónico, se han publicado estudios y se ha creado un sitio web (www.

11 Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-568 de 1999. Fecha, 10 de agosto de 1999.

labourrights.ca) que refleja, entre otras cosas, la situación de Canadá ante la OIT incluyendo el número, contenido y resultado de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

CASO DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS, METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA REPÚBLICA MEXICANA (SNTMMSRM)

El sindicato organizó con dirigentes sindicales y parlamentarios de 14 países una gira a Méjico de gran resonancia nacional que tuvo impacto en los medios de comunicación. La visita tuvo por objetivo entrevistarse con funcionarios del Estado del más alto nivel incluido el presidente, para exponerle la preocupación e indignación por los actos de violencia, amenazas de muerte, detenciones, destitución del comité ejecutivo nacional de SNTMMSRM, el establecimiento por la empresa y las autoridades de un sindicato paralelo, la congelación de cuentas del sindicato y de los sindicalistas, las violaciones al derecho de huelga con intervención de la fuerza pública.

En el marco de esta gira los participantes incluyeron en sus argumentos las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, el cual se había referido a los hechos que motivaron esta acción. De esa manera, las recomendaciones del caso núm. 2478 fueron ampliamente utilizadas para exigir la vigencia de la libertad sindical.

E Difusión a través de manifestaciones y huelgas

Otro recurso muy utilizado, que está relacionado con otras actividades de difusión pública, es la realización de manifestaciones u organización de huelgas cuyo objeto central sea la exigencia del cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Las organizaciones de trabajadores refieren que han recurrido a estos medios principalmente cuando el diálogo con los empleadores o el gobierno no prospera. De este modo, incluyen dentro de sus reclamaciones sindicales una reivindicación para que sean aplicadas las recomendaciones del Comité.

El empleo de esta medida ha dado visibilidad al incumplimiento por parte de gobiernos y empresas de los derechos sindicales y constituye, junto con otras medidas, un importante mecanismo de presión sobre la opinión pública.

CASO DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA

La Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) presentó una

queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el gobierno colombiano por los despidos antisindicales hechos por la Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL) contra los trabajadores que participaron en una huelga en el año 2001. El Comité de Libertad Sindical recomendó el reintegro de los trabajadores, entre otros cambios legislativos y solicitudes, recomendación que no fue atendida por la Empresa estatal. La USO intentó diversas acciones jurídicas durante varios años para obtener su cumplimiento, sin éxito. Por ello, en el año 2009, el sindicato inició una campaña para promover la aplicación de las recomendaciones del Comité. Una comisión compuesta por los trabajadores despedidos lideró una serie de acciones en el marco de un "Plantón por la Justicia y la Dignidad de los despedidos de ECOPETROL: por el cumplimiento de las recomendaciones del caso núm. 2355". Durante diez días, la comisión hizo una reunión diaria cerca de las instalaciones de la empresa. Al término de su reunión habían logrado el apoyo de importantes parlamentarios, y algunas autoridades locales que demandaran el cumplimiento, así como aparecer en artículos en la prensa local. Inmediatamente después, el sindicato incluyó el asunto en su pliego de peticiones en la negociación colectiva que llevaba adelante con la Empresa. La presión decidida y estratégica de los trabajadores hizo posible que se obtuviera como resultado el reintegro de algunos de ellos.

F Difusión a través de círculos académicos

Algunas organizaciones de trabajadores señalan haber trasladado la discusión sobre el resultado de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y sus alcances a las universidades y a otras instituciones de enseñanza, incluidos los institutos de las organizaciones sindicales y las organizaciones no gubernamentales dedicadas a la investigación en materia laboral.

En este caso expresaron que esta acción ha tenido por objetivo, igualmente, fomentar la difusión y conocimiento de la recomendación, a través de un análisis académico más profundo y exhaustivo. Los debates académicos permiten no sólo informar a un público más amplio sobre la existencia de las recomendaciones sino también explorar nuevas vías de acción para su aplicación.

OBSERVATORIO DE DERECHO SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE ARGENTINA Y LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

La Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), a través de su Observatorio de Derecho Social (ODS), ha llevado a cabo una serie de actividades de promo-

ción y difusión de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sobre Argentina que incluyen actividades académicas y publicaciones¹²

La CTA ha presentado numerosas quejas al Comité de Libertad Sindical. La primera de ellas, el caso núm. 1777 de enero de 1994, se refería, entre otros, a la negativa de su registro por ser una entidad sindical de tercer grado que en sus estatutos contemplaba la posibilidad de afiliación directa de los trabajadores desocupados o autónomos o los trabajadores jubilados o pensionados. En sus recomendaciones sobre el caso, el Comité recordó que de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 87, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben gozar del derecho de elaborar sus estatutos y que por consiguiente, corresponde a las organizaciones determinar las reglas relativas a su afiliación. El Comité pidió al Gobierno que tomara las medidas necesarias para que se efectuara de inmediato la inscripción gremial de la organización. En marzo de 1997, el Comité examinó comunicaciones de los querellantes en las que se indicaba que pese al pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical y de los numerosos trámites y reuniones con el Ministerio de Trabajo llevados a cabo desde 1993, el Gobierno no había dictado la inscripción. El Comité urgió nuevamente al Gobierno a efectuarla de inmediato. En mayo de 1997, el Gobierno informó que se había otorgado la inscripción gremial correspondiente de lo que el Comité tomó nota con satisfacción.

G Utilización ante otros organismos

Las organizaciones de trabajadores consultadas también, indicaron que se han acercado a otras organizaciones e instituciones buscando fórmulas para la satisfacción de la libertad sindical mediante la implementación de las recomendaciones del Comité.

Entre estas organizaciones se encuentran los partidos políticos, otras organizaciones de trabajadores tanto nacionales como internacionales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de empleadores, instituciones financieras u otros organismos de apoyo al desarrollo, organismos internacionales de protección a los derechos humanos y organismos del Estado como el Ombusman o Defensor del Pueblo, entre otros.

Estas prácticas han consistido en utilizar los procedimientos y métodos que hacen parte de la estructura de esos organismos, para impulsar el respeto de la libertad sindical. Así, las organizaciones de trabajadores se apropian de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical y las emplean como elementos de au-

12 La página del Observatorio puede ser consultada en: [<http://www.cta.org.ar/base/rubrique101.html>].

toridad en materia de derechos en el marco de las discusiones de organismos que trabajan sobre asuntos de carácter político, comercial o de promoción y defensa de otros derechos humanos individuales y colectivos.

Cabe destacar en este marco la vinculación de las recomendaciones del Comité de libertad sindical con el comercio internacional, así como con las decisiones de otros órganos internacionales de protección de derechos humanos debido a los interesantes avances que se han generado en esos ámbitos.

G 1) Utilización en espacios propios del comercio e inversión internacional

La vinculación entre comercio y derechos humanos se hace cada vez más palpable, adquiriendo importancia las opiniones que sostienen que el desarrollo de un país no puede basarse exclusivamente en aspectos económicos, sino que involucra además las libertades civiles y los derechos sociales.

En este campo cada vez con mayor frecuencia las organizaciones de trabajadores han impulsado el uso de las normas internacionales del trabajo para crear parámetros mínimos que marcan el campo de acción que las acciones de comercio deben tener en cuenta.

COORDINADORA DE CENTRALES DEL MERCOSUR

La Coordinadora de Centrales Sindicales del MERCOSUR (CCSCS), de la que participan trece centrales nacionales de los cuatro países de esta unión aduanera (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, junto a Chile), desarrolló durante años una campaña por la incorporación de una estructura de atención a las variables sociolaborales en este proceso de integración regional. Como resultado, los estados parte adoptaron en 1998 la Declaración Sociolaboral, en la que reconocieron que "la integración constituye una condición fundamental para acelerar los procesos de desarrollo económico con justicia social" y por tanto, adoptaron una carta de principios que se basa en el reconocimiento de los Estados de sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos laborales. El capítulo sobre derechos colectivos está inspirado en el principio general de libertad sindical contenido en las normas, declaraciones y recomendaciones que la OIT emite, según lo señala la parte introductoria del acuerdo. Como instrumento de seguimiento y aplicación, se creó también la Comisión Sociolaboral, con participación de las organizaciones miembro de la Coordinadora y de las cámaras empresarias que participan del diálogo social en el MERCOSUR.

SINDICATOS DE SRI LANKA Y EUROPA ANTE EL SGP PLUS

Las organizaciones sindicales de Sri Lanka, la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y la CSI (Confederación Sindical Internacional) han abanderado una campaña de incidencia de las normas del trabajo en el marco de la aprobación del Sistema General de Preferencias Arancelarias (SGP+) entre la Unión Europea y Sri Lanka. En el marco de las discusiones se logró que se creara un mecanismo de investigación que evalúa el cumplimiento del Pacto de derechos civiles y políticos (PIDCP), la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT) y la Convención sobre los Derechos del Niño, como obligaciones que debe cumplir Sri Lanka para poder tener acuerdos comerciales con la Unión Europea.

La campaña promovió que no sólo estas normas fueran tenidas en cuenta a la hora de evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados en materia de derechos humanos sino que fueron incluidos los convenios 87 y 98 de la OIT.

Como resultado, la Unión Europea incluyó formalmente estas normas como parámetros a tener en cuenta por la comisión de investigación, al momento de analizar el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado, con lo que su incumplimiento puede llevar a tener consecuencias en el ámbito comercial del país infractor.

Si bien por ahora las organizaciones no han utilizado las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical directamente, este ejemplo demuestra que se abre cada vez un espacio más claro para que estas sean también un argumento de autoridad y una norma de referencia.

G 2) Utilización en sistemas internacionales de protección de derechos humanos

El Comité de Libertad Sindical se ha convertido en una autoridad en materia de construcción de normas de derechos sindicales en el mundo. Por tanto, sus decisiones han servido de herramienta útil para la protección de derechos y libertades en el marco de diferentes sistemas de protección de derechos humanos. De allí que en algunos casos esos organismos utilicen dentro de sus argumentos las decisiones del Comité.

Diferentes organismos internacionales han implementado las decisiones del Comité de Libertad Sindical, incluyendo expresamente sus recomendaciones en el examen de casos concretos. Esta práctica permite por un lado el desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, y por otro, la protección de los derechos de quienes han solicitado su aplicación.

Las organizaciones sindicales pueden cada vez con mayor frecuencia hacer uso de las recomendaciones para que otros tribunales y organismos cuasi-jurisdiccionales los utilicen como elementos de autoridad al adoptar sus decisiones. En este sentido, cabe señalar que la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical o las recomendaciones dadas en un caso en concreto pueden ser alegadas válidamente dentro del procedimiento de otro tribunal.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ

En el año de 1990, varios trabajadores y dirigentes sindicales del sector público en Panamá fueron despedidos luego de su participación en una manifestación por reclamos laborales. Los despidos antisindicales se basaron en una ley que fue publicada después de la manifestación y aplicada retroactivamente.

Los trabajadores presentaron una petición al Sistema Interamericano de Derechos Humanos por la violación de la obligación de respetar los derechos, deber de adoptar disposiciones de derecho interno, garantías judiciales, principio de legalidad y de retroactividad, derecho a indemnización, derecho de reunión, libertad de asociación y protección judicial, derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos declaró por unanimidad que Panamá violó – entre otros – el derecho de libertad de asociación y que, por lo tanto, debía reintegrar a los trabajadores públicos despedidos como consecuencia de la huelga general, e impuso otras sanciones.

En su fundamentación, la Corte señaló que “[p]ara arribar a conclusiones sobre si el Estado vulneró el derecho a la libertad de asociación, la Corte toma particularmente en cuenta las afirmaciones contenidas en la demanda de la Comisión, las constancias que figuran en el expediente y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569 [...]” interpuesto por el Sindicato de Trabajadores del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (SITIRHE) y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Telecomunicaciones (SITINTEL).

A través de esta decisión, el sistema de protección interamericano incluyó dentro de sus argumentos las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, como un elemento importante para la resolución del caso.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO HUILCA TECSE VS. PERÚ

El año 2005 la Corte Interamericana de Derechos Humanos dio a conocer la sentencia sobre el caso Pedro Huilca Tecse vs Perú en la que determinó que la ejecución extrajudicial del dirigente sindical Pedro Huilca -en el momento de su ejecución, el 18 de diciembre de 1992, era Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú- por parte de autoridades estatales vinculadas al grupo paramilitar denominado "Grupo Colina" configuró una violación del derecho a la vida, a la libertad de asociación y a la justicia.

En esta sentencia se reafirmó la decisión de parte de la Corte de utilizar las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como un elemento importante para la fundamentación de la sentencias sobre los casos llevados ante su jurisdicción, haciendo referencia explícita, para ello al caso Baena Ricardo y otros vs Panamá.

Así, en el fundamento 75 la Corte indicó lo siguiente: "El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona."

La Corte Interamericana ordenó al Estado en su sentencia a reparar económicamente a las víctimas y a sus familiares e investigar efectivamente los hechos del caso con el fin de identificar, juzgar y sancionar a los autores materiales e intelectuales de la ejecución extrajudicial. Entre otras medidas de reparación, la Corte ordenó al Estado realizar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional y de pedido de disculpas, levantar un busto en la ciudad de Lima en su nombre y establecer en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos una materia o curso sobre derechos humanos y derecho laboral, que se denomine "Cátedra Pedro Huilca", para honrar la memoria del líder sindical.

CORTE EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS CASO DE DANILENKOV Y OTROS VS. RUSIA

La Corte Europea de Derechos Humanos conoció de la demanda interpuesta por 32 trabajadores afiliados a la Confederación Rusa del Trabajo (KTR) quienes alegaron actos de discriminación antisindical por parte de la administración del puerto comercial de Kaliningrado, incluidas represalias contra los trabajadores que participaron en la huelga, presiones para que los trabajadores cambiaran su afiliación a otro sindicato, traslado de personal, reducción del horario de trabajo, recortes salariales, negativa a aplicar una decisión judicial en la que se ordena

la reincorporación de los trabajadores miembros del sindicato y el allanamiento de los locales sindicales y daños a la propiedad. Además señalaron que no había recursos internos eficaces en relación con su queja.

La Corte Europea al fallar el caso, incluyó en la sentencia, un capítulo sobre las normas internacionales relevantes entre las cuales estuvo un análisis de los convenios 87 y 98 en lo pertinente, los principios generales de la libertad sindical y sobre todo, incluyó las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical que habían sido emitidas en el marco del caso núm. 2199 sobre estos hechos.

La Corte encontró violados diferentes artículos de la Convención Europea que sancionaron actos de discriminación y violaciones a la libertad sindical contra algunos de los demandantes. Los argumentos de cada una de las violaciones fue apoyado con las conclusiones y recomendaciones del Comité, así por ejemplo, respecto de la violación al artículo 11 de la Convención (derecho de asociación sindical) en concordancia con el artículo 14 de la misma Convención (derecho a la no discriminación), la Comisión señaló que:

“Así, la totalidad de las medidas adoptadas para salvaguardar las garantías del artículo 11 deben incluir la protección contra la discriminación por razón de afiliación sindical que, según el Comité de Libertad Sindical, constituye uno de los más graves violaciones de la libertad de asociación capaz de poner en peligro la existencia de un sindicato (véase el párrafo 107 supra) (...)”¹³.

3 SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES EN EL MARCO DE LA OIT

Las acciones nacionales o internacionales antes descriptas suponen que la organización sindical haya presentado una queja con todos los elementos requeridos y, eventualmente, suministrado información adicional dentro del mes siguiente a su presentación. Como ha sido señalado, el procedimiento de queja no termina con la emisión de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical sino que implica un necesario seguimiento.

Sobre el seguimiento dado en el marco de la OIT a las quejas presentadas, menos de la mitad de las organizaciones de trabajadores consultadas, afirmaron haber realizado algún contacto con la Oficina Internacional del Trabajo luego de la apro-

13 Corte Europea de Derechos Humanos, Caso de Danilenkov y Otros v. Rusia, Aplicación no. 67336/01, Sentencia, STRASBOURG, 30 de Julio de 2009. Párr. 123.

bación de la recomendación por parte del Consejo de Administración. Las organizaciones que sí lo han hecho, manifestaron que estos contactos se realizaron tanto con la OIT en Ginebra como con sus oficinas regionales y sub-regionales. Entre las que no tomaron contacto con la Oficina, un grupo minoritario señaló no haberlo hecho por desconocer la existencia de dicha posibilidad.

Del mismo modo, un número significativo de organizaciones de trabajadores señaló no haber enviado información al Comité de Libertad Sindical sobre la evolución de la situación luego de la adopción de una recomendación.

Así también, si bien son numerosas las organizaciones de trabajadores que han expresado haber considerado la posibilidad de solicitar una misión de contactos directos, son pocas las que finalmente la han solicitado en práctica.

Desde el inicio del procedimiento las organizaciones pueden utilizar diferentes instrumentos con los que cuentan para potenciar su acción. En este apartado expondremos diferentes mecanismos que forman parte del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical y cuya utilización hace posible un seguimiento preciso a las recomendaciones y por tanto su mejor implementación.

A Misión preliminar

La misión preliminar consiste en una visita al país concernido por parte de un representante del Director General previa aprobación por parte del Presidente y los portavoces del Comité de Libertad Sindical, para atender quejas urgentes y graves. Esta misión, de manera general, tiene lugar antes de que el Comité examine a fondo el caso. La misión preliminar emite un informe sobre los hechos y las posibilidades de solución, y lo presenta al Comité.

La misión puede ser solicitada por las organizaciones al momento de interponer la queja ante el Comité. Estas misiones, que se realizan de manera excepcional, han permitido encontrar soluciones a casos graves y en ocasiones, han llevado incluso al retiro de la queja¹⁴.

¹⁴ Véase por ejemplo el caso núm. 2544 (Nicaragua) presentado por Sindicato Independiente de Trabajadores Azucareros de la Nicaragua Sugar Estate Limited en febrero de 2007. Tras la misión preliminar que visitó el país, el Comité, en relación con el caso núm. 2544, tomó nota con satisfacción de que el Gobierno informó que el día 16 de abril de 2008 las partes en el caso llegaron a un acuerdo en relación con los alegatos que habían sido presentados. Asimismo, el Comité tomó nota de una comunicación de la organización querellante por medio de la cual agradecía a la OIT el curso dado a su queja y pidió al Comité que se archivara la queja. Véase igualmente el caso núm. 2726 (Argentina) en el que la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina solicitó la misión preliminar al presentar la queja. La misión no había sido todavía aceptada por el Gobierno.

B Procedimiento y clases de informes del Comité de Libertad Sindical

Cuando la Oficina Internacional del Trabajo recibe una queja, la remite al Gobierno para que éste tenga la posibilidad de contestar. A partir de ese momento es preferible que los sindicatos no *envíen nueva información* a menos que su contenido tenga una incidencia fundamental para el tratamiento del caso. En efecto, cada elemento nuevo que se transmita al Comité será enviado al Gobierno dándole un tiempo razonable para que envíe sus observaciones. Esto podrá retrasar el estudio del caso. Así, para favorecer que el caso sea examinado en el menor plazo posible, los sindicatos deberán asegurarse de que la queja o la información adicional enviada dentro del plazo de un mes de su presentación contienen todos los elementos pertinentes y están bien fundamentadas.

Una vez emitidas las primeras recomendaciones, las organizaciones de trabajadores deben darle seguimiento teniendo en cuenta el tipo de informe:

1 Informes provisionales

El Comité de Libertad Sindical se sirve de este tipo de informe cuando considera que no dispone de información suficiente para pronunciarse sobre la totalidad de los alegatos presentados o sobre algunos de ellos. El Comité puede solicitar información adicional al gobierno o a los querellantes según sea el caso. Es fundamental que la organización que ha presentado la queja dé el seguimiento correspondiente a la solicitud dado que en caso de no obtener los datos necesarios, de manera general, el Comité decide no continuar con el examen de los alegatos en cuestión. La emisión de este informe es notificada por la Oficina a la organización querellante.

2 Informe de seguimiento

El Comité de Libertad Sindical puede igualmente emitir un informe en el que solicita al Gobierno que le mantenga informado de la evolución de la situación. En estos casos, una vez transmitidas las recomendaciones iniciales, la Oficina ya no notifica a la organización sobre las recomendaciones posteriores y por lo tanto, las organizaciones deben estar pendientes de consultar el caso en la página web¹⁵ o en la introducción del informe si tienen acceso al documento impreso.

15 Los casos pueden consultarse, por país, en la siguiente página: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11000:0::NO::>

En este caso, es importante destacar que la organización querellante debe enviar información indicando los nuevos elementos que surjan en el marco de la situación planteada, en la queja a fin de que el Comité conozca la evolución relativa al cumplimiento o no de las recomendaciones. En la práctica, cuando el Comité no recibe información por parte del Gobierno o los querellantes dentro del plazo razonable de alrededor de un año, el caso se considera cerrado y figura como tal en la base de datos del Comité.

3 Informe definitivo

El Comité de Libertad Sindical también puede considerar que los alegatos contenidos en una queja no plantean una violación de los derechos sindicales y por lo tanto, no continuar con el examen de los mismos. Aquí el Comité cierra el caso y emite un informe final.

En otros casos, el Comité de Libertad Sindical puede formular recomendaciones definitivas cuando constata una violación de los principios de la libertad sindical y pide que se tome una medida concreta sin solicitar que se le mantenga informado del seguimiento. El caso se cierra y las recomendaciones del Comité se mantienen plenamente vigentes, hasta que se cumplan, hecho que en la medida de lo posible, debe notificarse al Comité.

C Misión de contactos directos

Durante el examen de una queja o en el curso del seguimiento de las recomendaciones, las organizaciones de trabajadores pueden solicitar una misión de contactos directos. Ese tipo de misión es decidida por el Comité de Libertad Sindical y debe contar con el consentimiento del Gobierno correspondiente. La misión de la OIT visita el país, tiene contactos con los actores tripartitos más relevantes y busca una solución a las dificultades surgidas en el caso. El informe de misión es sometido al Comité de Libertad Sindical quien mantiene siempre el derecho de pronunciarse en última instancia sobre el caso¹⁶.

E Otros mecanismos de control de la OIT

El uso del conjunto de los mecanismos del sistema de la OIT puede resultar una herramienta valiosa a la hora de impulsar la efectividad y aplicación de las recomendaciones del Comité. Asimismo, permite una presentación integral de los pro-

¹⁶ Véase por ejemplo el caso núm 2086 Paraguay en el que el Gobierno aceptó la visita de una misión de contactos directos propuesta por las organizaciones querellantes.

blemas de aplicación prácticos y legislativos sobre la libertad sindical. Es por ello que, además de la queja al Comité de Libertad Sindical, las organizaciones de trabajadores pueden presentar comentarios a la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* sobre los convenios ratificados por sus países en la materia. El informe elaborado por la Comisión de Expertos es la base de la discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, la información enviada por los sindicatos podrá ser tratada en el marco de esta Comisión si el país en cuestión es seleccionado para ser discutido entre los casos individuales. Es importante destacar que en principio este vínculo con la Comisión de Normas no existe en relación con las quejas presentadas al Comité¹⁷.

En casos de violaciones graves y sistemáticas a la libertad sindical, cuando el país en cuestión haya ratificado los convenios pertinentes, los sindicatos pueden examinar también, en consulta con el movimiento sindical internacional, la posibilidad de recurrir a la *queja Artículo 26* de la Constitución que puede llevar al establecimiento de una comisión de encuesta. Por el contrario, de manera general, no se aconseja el uso del procedimiento de reclamación previsto en el artículo 24 de la Constitución para denunciar violaciones a la Libertad Sindical. En efecto, una vez admitida la reclamación por el Consejo de Administración, la misma es remitida al Comité de Libertad Sindical. En la práctica, el resultado se asimila a la presentación de una queja al Comité pero el procedimiento se retrasa por lo menos un año.

CONSIDERACIONES FINALES

La implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical como elemento efectivo para la vigencia de la libertad sindical es sin duda un asunto que reviste gran importancia para el movimiento sindical en el mundo. En ese sentido, es importante analizar el papel desempeñado por los sindicatos y ver la manera de mejorar su utilización.

El papel fundamental que ha cumplido el Comité de Libertad Sindical en materia de protección y promoción de la libertad sindical, la valoración positiva que tiene el sindicalismo sobre sus decisiones, unido a la necesidad de que el contenido de las recomendaciones se vea reflejado en la práctica, nos impulsa a continuar

¹⁷ Cabe señalar, sin embargo, que en sus observaciones la Comisión de Expertos toma nota de las recomendaciones formuladas por el Comité de Libertad Sindical respecto de quejas presentadas contra el país en cuestión y que el Comité de Libertad sindical tiene la facultad de llamar la atención de la Comisión de Expertos sobre los aspectos legislativos de un caso determinado.

trabajando en el fortalecimiento de este mecanismo. Las experiencias de algunas organizaciones de trabajadores en este campo son enriquecedoras. Se espera que los ejemplos de utilización de las recomendaciones en el ámbito local, nacional e internacional con estrategias de difusión, discusión, debate y aplicación legislativa y judicial, entre otras, servirán de base a otras organizaciones de trabajadores para replicarlas o tomarlas como punto de partida para mejorarlas.

Los sindicatos tienen un papel clave en la efectiva implementación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical. Para lograr este objetivo y alcanzar mejores resultados, las organizaciones sindicales deben adoptar las acciones necesarias para tener un rol activo, permanente y sistemático en su seguimiento.

ANEXOS Guía básica para la elaboración de Quejas ante el Comité de Libertad Sindical¹⁸

1 Elementos que debe contener el texto de una Queja

¿A quién se dirige?	La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.
¿Dónde se presenta?	Directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. La dirección de la sede mundial de la OIT es: Route Des Morillons 4 Ch-1211, Ginebra, Suiza /Fax: +41 (0) 22 798 8685. La queja puede anticiparse en su presentación, por fax o por correo electrónico, enviando una copia escaneada, pero es indispensable que se reciban los originales para que se proceda a tramitar el caso.
Identificación de la organización que presenta la Queja	Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja y el de sus representantes.
Señalar domicilio	Fijar un domicilio en el escrito de presentación de la Queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.
Descripción de los hechos	Describir con detalle los hechos que dan lugar a la Queja. Para ello, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar a las personas o instituciones involucradas. Es fundamental que en este apartado se brinde respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, por qué, para qué, entre otras. Recuerde que es en base a esta información que se analizará el caso, por lo tanto, si hay ambigüedad o insuficiencia, la tramitación llevará mucho más tiempo.

¹⁸ Extracto del CAPÍTULO VI. "Procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical" del "Manual para la Defensa de la Libertad Sindical". Tercera Edición. José Marcos-Sánchez / Eduardo Rodríguez Calderón. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) Oficina Regional para América Latina y el Caribe Lima, 2007.

1 Elementos que debe contener el texto de una Queja (CONT.)

Pruebas	Se debe acompañar la Queja con pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas, punto por punto.
Fundamento de derecho	La Queja no requiere ser fundamentada en derecho, por lo tanto, es optativo hacerlo. Sin embargo, es importante poner de manifiesto el vínculo con el ejercicio de la libertad sindical, indicando en qué medida los hechos constituyen una violación a este derecho.
Solicitud	Es conveniente fijar, en forma breve y clara, la petición de restablecimiento en el ejercicio de la libertad sindical y reparación de los daños ocasionados.
Fecha y lugar	No olvide indicar el sitio y momento en el cual se elabora la Queja.
Nombre y firma	Este es un requisito indispensable; por lo tanto, debe indicarse quiénes representan a la organización sindical que presenta la Queja.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical

Datos de la Autoridad de OIT	Sr. Director General Oficina Internacional del Trabajo Route Desmorillons 4 Ch-1211 Ginebra, Suiza
Datos del remitente y domicilio de referencia	La Confederación General de Trabajadores Unidos CGTU, organización de carácter nacional, debidamente representada por su Presidente Ernesto López Martínez, conforme a los estatutos que rigen a nuestra organización, y señalando como domicilio, para recibir toda clase de comunicados en xxxxxx (señalar la calle, el número exterior e interior de las oficinas, la colonia o distrito a que pertenece, la ciudad y país, así como los números telefónicos, de fax, así como la dirección electrónica - de tenerla-); ante usted, con el debido respeto, comparezco a exponer:
Descripción de los hechos que suponen violación de las libertades sindicales	<p>HECHOS</p> <p>PRIMERO: Con fecha 01 de septiembre de 2007, los sindicalistas José López González, Juan Gallardo Mejía, María de los Ángeles Moreno Jiménez, Ignacio Pallan Campos y Milagros Mendoza Hernández, acordaron convocar y convocaron a la constitución de una federación nacional que agrupara a los trabajadores y empleados del Estado, llamando así a todos los sindicatos que tuvieran el interés de constituir tal federación.</p> <p>SEGUNDO: La convocatoria citaba para el día 29 de septiembre, a las 12:00 horas, en el Auditorio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social SITRISS, ubicado en la avenida José Molina número 500, Colonia Obrera de la ciudad xxxxx y en ella se sentaron las bases para acreditar delegados facultados para tomar la decisión, en su caso, de constituir una federación nacional.</p>

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Descripción de los hechos que suponen violación de las libertades sindicales

TERCERO: El día 29 de septiembre, a las 12:00 horas, se reunieron en dicho Auditorio 543 delegados hombres y mujeres, debidamente electos y acreditados por sus organizaciones base, para debatir y, en su caso, tomar la decisión de constituir una federación nacional. Las organizaciones representadas fueron:
Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social.
Sindicato de Trabajadores del Ministerio de la Salud.
Sindicato Nacional de Trabajadores del Poder Judicial.
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal.
Una vez electa la directiva de la Asamblea y desarrollado el orden del día, se acordó constituir la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Públicos FENATEP y, conforme a los estatutos aprobados, se eligió a su Comité Ejecutivo, encabezado por su Presidenta María de los Ángeles Moreno Jiménez y demás autoridades internas. Asimismo, se acordó solicitar la afiliación a la CGTU.

CUARTO: Al recibir con fecha 01 de octubre la solicitud de afiliación de la FENATEP a la CGTU, el Comité Ejecutivo de la Confederación, en sesión plenaria de fecha 02 de octubre de 2007, acordó, por unanimidad, la afiliación de la Federación. Con fecha 05 de octubre del año en curso, la Presidenta de la Federación, presentó la solicitud de registro ante el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, debidamente acompañada de la documentación que la Ley xxx establece en su artículo xxx.

QUINTO: El 12 de octubre de 2007, el suscrito en representación de la CGTU presentó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la Confederación, acompañando de la documentación a que alude el artículo XXXX de la Ley XXX.

SEXTO: Mediante Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS de fecha 30 de octubre de 2007, la Dirección de Registro del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social denegó el registro de la Federación, argumentando que “debido al carácter de empleados públicos de sus afiliados, es improcedente su reconocimiento y registro, por contravenir los artículos XX, XX, y XX del Estatuto de Funcionarios Públicos”.

SÉPTIMO: Con fecha también 30 de octubre la misma autoridad, pero mediante Resolución Directoral N° 085-99-TR, denegó la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la CGTU, argumentando que “la Ley prohíbe la existencia de organizaciones que agrupen a trabajadores del sector privado con empleados del sector público”.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Disposiciones en que se amparan los hechos descritos para calificarlos como violatorios de la Libertad Sindical

Es muy importante poner de manifiesto el vínculo con el ejercicio de la libertad sindical indicando en qué medida los hechos constituyen una violación de este derecho

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Nuestro país, por Resolución Legislativa N° 84-1964, ha ratificado tanto el Convenio núm. 87 y 98 de OIT relativos al derecho de sindicación y negociación colectiva respectivamente.

SEGUNDO: El Art. XX de nuestra Constitución reconoce el Derecho Humano a la Libertad Sindical.

TERCERO: El Convenio núm. 87 establece que los trabajadores, sin distinción alguna, tenemos el derecho de constituir las organizaciones que estimemos convenientes; este derecho se está infringiendo con la negativa a permitir y reconocer la organización de trabajadores del sector público y privado.

CUARTO: También el Convenio núm. 87 reconoce el derecho que los trabajadores tenemos para federarnos y confederarnos libremente, derecho que se viola con la falta de reconocimiento de la Federación y adhesión a la Confederación.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

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

(OIT, La Libertad Sindical -Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. Edición revisada 1996, Ginebra, Pág. 48 parágrafo 212).

Material probatorio de la veracidad de nuestras afirmaciones

DOCUMENTOS PROBATORIOS

PRUEBA 1: Copia de la Convocatoria de Asamblea de constitución defecha 01 de septiembre de 2007, que acredita los hechos 1 y 2.

PRUEBA 2: Copia del Acta de Asamblea de constitución de la FENATEP de fecha 29 de septiembre de 2007, que incluye los Estatutos aprobados y que acredita lo expuesto en el hecho 3.

PRUEBA 3: Copia de la carta de fecha 01 de octubre, por la cual FENATEP solicita su afiliación a la CGTU que acredita lo expresado en el hecho 4.

2 Modelo de una Queja al Comité de Libertad Sindical (cont.)

Material probatorio de la veracidad de nuestras afirmaciones	<p>PRUEBA 4: Copia del acta de la sesión del Comité Ejecutivo de la CGTU de fecha 02 de octubre, donde figura el acuerdo de afiliar a por unanimidad a FENATEP con lo que acreditamos nuestro dicho en el punto 4.</p> <p>PRUEBA 5: Copia de la solicitud de registro de fecha 05 de octubre presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acredita nuestro fundamento de hecho expuesto en el punto 5.</p> <p>PRUEBA 6: Copia de nuestra solicitud de actualización de padrones de fecha 12 de octubre de 2007 que acredita el hecho 6 de nuestra queja.</p> <p>PRUEBA 7: Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS de fecha 30 de octubre de 2007, referida en el hecho 7.</p> <p>PRUEBA 8: Copia de la Resolución Directoral N° 085-99-TRS con la niega la afiliación de la Federación a la CGTU, demuestro así el hecho octavo.</p>
Resumen de la solicitud	Solicitamos a usted, Señor Director, derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se aboque a su estudio y oportunamente emita las Recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la Libertad Sindical.
Lugar y fecha	xxxxx, 10 de diciembre de 2007
Nombre y Firma	Ernesto López Martínez Presidente de la CGTU





La Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Publicación apoyada por ACTRAV-Proyecto Noruego
“Los sindicatos por la justicia social”



Realización

