

Capítulo 8

Procedimientos básicos relativos a la protección de la libertad sindical y otros derechos sindicales

La **vigencia de la libertad sindical** confiere a los trabajadores el derecho de constituir sus propios sindicatos u organizaciones y de adherirse a ellos en forma voluntaria, y garantiza que esas organizaciones estarán en condiciones de actuar sin ninguna injerencia por parte de las autoridades públicas.

Los derechos sindicales, inseparables de los demás derechos humanos, representan la suma de todos los derechos y libertades imprescindibles para que puedan existir y funcionar eficazmente sindicatos democráticos que estén en condiciones de defender y promover los intereses de los trabajadores.

La libertad sindical reviste singular importancia entre los derechos y libertades fundamentales de la persona humana que competen a la OIT. La posibilidad de ejercer el derecho de asociación es una condición previa para progresar hacia la justicia social; permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; los coloca en mejores condiciones en las negociaciones colectivas al restablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes; es un contrapeso benéfico del poder del Estado, pues da al mundo obrero la posibilidad de participar en la elaboración y ejecución de la política económica y social, y además, aunque no en último término, es indispensable para el buen funcionamiento de una organización como la OIT, basada en el tripartismo, es decir, en la colaboración en pie de igualdad entre trabajadores, empleadores y gobiernos. La libertad sindical, además de figurar entre los principios fundamentales consagrados por el Preámbulo de la Constitución de la OIT y de haber sido reafirmada junto con el principio de la libertad de expresión en la Declaración de Filadelfia, es una de las cuestiones que más se destacan

en numerosos instrumentos, declaraciones y resoluciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. En capítulos anteriores examinamos la historia del proceso de fijación de normas y detallamos, asimismo, lo que disponen 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), que siguen siendo los dos convenios más importantes de la OIT en la esfera de los derechos sindicales.

Después de su adopción, los Convenios núms. 87 y 98 han sido reforzados por varios instrumentos más de la Conferencia, relativos a los derechos sindicales y a diversos aspectos de las relaciones obrero-patronales.

La Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), preconiza la adopción de medidas apropiadas para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida.

En 1971 fueron adoptados el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, relativos a la protección y facilidades que deben otorgarse a éstos en las empresas: se quiso así proteger a éstos contra todo acto de que pudieran ser víctimas a raíz de la función que ejercen o de su actividad o afiliación sindicales, y al mismo tiempo hacerles otorgar facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

En 1975 se adoptaron el Convenio (núm. 141) y la Recomendación (núm. 149) sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Los Estados que ratifican el Convenio núm. 141 se comprometen a facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social y en los beneficios resultantes.

El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), al que se aludió reiteradamente en el capítulo 5, hace hincapié en que las organizaciones de trabajadores y de empleadores que tomen parte en las consultas previstas deben gozar de libertad sindical.

El Convenio (núm. 151) y la Recomendación (núm. 159) sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, adoptados en 1978, tienen la finalidad de proteger el derecho de los empleados públicos a la sindicación y de promover su participación en la determinación de sus condiciones de empleo.

Los últimos instrumentos adoptados por la Conferencia en materia de relaciones de trabajo son el Convenio (núm. 154) y la Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981, con los que se trata de promover la expansión de la negociación colectiva.

También cabe mencionar la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, que enumera las libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, a saber: el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias; la libertad de opinión y de expresión; el derecho de reunión; el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales, y el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

En 1987, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre el cuadragésimo aniversario de la adopción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En esa resolución se exhorta a los Estados Miembros que todavía no hayan ratificado ese Convenio a hacer todo lo posible por ratificarlo; además, se pide a los gobiernos de todos los Estados Miembros que tomen todas las medidas necesarias para la plena aplicación del Convenio.

La importancia decisiva que la OIT atribuye al respeto de los principios y garantías de libertad sindical llevó a establecer procedimientos especiales para el examen de las quejas referentes a infracciones de los derechos sindicales. Dedicaremos el resto de este capítulo a los orígenes, funcionamiento y resultados de tales procedimientos. Una advertencia preliminar es necesaria, sin embargo. Hay que tener presentes dos consideraciones: la primera es que los procedimientos especiales en materia de libertad sindical completan, pero no reemplazan, el procedimiento de control regular y permanente descrito en el capítulo 6 y los procedimientos especiales de reclamación y queja examinados en el capítulo 7. La segunda consideración es que los procedimientos que vamos a examinar ahora pueden ponerse en marcha incluso contra gobiernos que no hayan ratificado los convenios de la OIT sobre la libertad sindical.

Esta característica merece algunas explicaciones si se quiere comprender por qué se considera procedente permitir que se desarrolle una acción litigiosa a propósito del incumplimiento por los gobiernos de principios establecidos en convenios que no han ratificado, es decir, con respecto a los cuales no han contraído ninguna obligación formal.

A este respecto, hay que señalar que los métodos especiales de protección de la libertad sindical establecidos por la OIT – como consecuencia de un acuerdo formal con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas – datan de hace mucho tiempo, pues se adoptaron en 1950, o sea en una época en que no se sabía hasta qué punto los convenios referentes a la libertad sindical adoptados en los dos años anteriores serían efectivamente ratificados por los Estados Miembros y quedarían, pues, abarcados por los procedimientos regulares de control aplicados a los convenios ratificados. Se necesitaba, por lo tanto, un sistema al que pudiera recurrirse aunque el Estado objeto de una reclamación no hubiese ratificado alguno de los convenios pertinentes. Además, el ingreso de un Estado en la OIT está sujeto a la condición de que acepte las obligaciones de la Constitución de la OIT, la cual, como ya se puntualizó, afirma el principio de la libertad sindical. En 1995, la Cuarta Conferencia Regional Europea de la OIT reiteró que éste era uno de los objetivos incorporados en la Constitución de la OIT y que, por consiguiente, debería ser observado por los Estados Miembros, en razón de su adhesión a la Organización.

Los órganos creados como resultado del referido acuerdo entre la OIT y las Naciones Unidas son dos: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, y el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical

La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical fue creada en 1950. Sus integrantes son personalidades independientes de primerísimo plano, nombradas por el Consejo de Administración para que examinen las quejas acerca de presuntas infracciones de los derechos sindicales. Para cumplir su cometido, la Comisión trabaja generalmente en grupos de tres personas. Su función

esencial es averiguar los hechos, pero también está facultada para examinar con el gobierno interesado los problemas de que ha tomado conocimiento, a fin de encontrarles solución de común acuerdo. Sólo admite las denuncias presentadas por un gobierno o por una organización de empleadores o de trabajadores; la organización debe ser una central nacional con interés directo en el asunto, una organización internacional con estatuto consultivo ante la OIT, o alguna otra agrupación internacional de empleadores o de trabajadores si los alegatos atañen directamente a sus organizaciones afiliadas.

Existen disposiciones especiales, convenidas entre el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y el Consejo de Administración de la OIT, que determinan de qué modo se tratan las quejas relativas a una infracción de los derechos sindicales recibidas por las Naciones Unidas. Si se refieren a un Estado Miembro de la OIT, el Consejo Económico y Social las transmite a la OIT, y el Consejo de Administración considera entonces si corresponde someterlas a la Comisión de Investigación y de Conciliación. Si la queja – ya sea recibida por la OIT o por las Naciones Unidas – es contra un país que pertenece a las Naciones Unidas pero no es miembro de la OIT, corresponde al Consejo Económico y Social decidir el curso de acción que corresponda, que puede consistir en solicitar el asentimiento del gobierno interesado para que el caso se someta a la Comisión o en cualquier otra medida.

Aquí surge un interesante aspecto procesal en lo que concierne a las funciones de la Comisión. En principio, no se le puede someter ningún caso para investigación a menos que el gobierno interesado esté de acuerdo. Sólo se pueden hacer excepciones a esta regla cuando el gobierno ha ratificado los convenios pertinentes sobre la libertad sindical, y en ese caso la Comisión pasa a ser una comisión de encuesta designada conforme al artículo 26 de la Constitución de la OIT. Durante varios años, la necesidad de obtener el asentimiento del gobierno interesado para poder encomendar el caso a la Comisión de Investigación y de Conciliación paralizó gravemente todo el procedimiento. Los primeros gobiernos a los que se solicitó su acuerdo lo negaron. En 1964 se sometió el primer caso a la Comisión, con el acuerdo del Gobierno del Japón. La Comisión ha examinado seis casos, que se referían a Japón (1964–1966), Grecia (1965–1966), Lesotho (1973–1975), Chile (1974–1975), Estados Unidos (Puerto Rico, 1979–1981) y Sudáfrica (1991).

El caso de Chile es un buen ejemplo de la forma en que la Comisión desempeña sus funciones. En octubre de 1974, la Comisión celebró

varias sesiones en Ginebra y oyó a los testigos propuestos por las principales organizaciones autoras de la denuncia (las tres grandes internacionales de trabajadores) y por el Gobierno. En noviembre y diciembre del mismo año sus integrantes fueron a Chile, después de haber hecho las gestiones del caso para que se les concedieran las facilidades necesarias (por ejemplo, posibilidad de hablar libremente, y sin testigos, con cualquier persona que quisiera ser oída por la Comisión, así como garantía de que en ningún caso se sancionaría por ello a las personas que se hubieran presentado). La Comisión acudió a diversas regiones de Chile y a cierto número de empresas. Entrevistó a las autoridades, a distintas personalidades, a numerosos dirigentes sindicales (algunos de los cuales estaban presos), a empleadores y representantes de los empleadores y a trabajadores que habían sido despedidos, así como a profesores, abogados y eclesiásticos. Antes de salir de Chile comunicó al Gobierno algunas conclusiones preliminares a que había llegado y formuló ciertas recomendaciones. La Comisión redactó su informe final durante los meses de abril y mayo de 1975, tratando en él no sólo cuestiones sindicales, sino también el tema de los derechos humanos y las libertades civiles, que tienen repercusiones directas sobre el ejercicio efectivo de los derechos sindicales. En el Consejo de Administración, en mayo de 1975, el representante del Gobierno de Chile, si bien formuló ciertas observaciones sobre el informe, declaró que su Gobierno aceptaba las recomendaciones de la Comisión. El Consejo de Administración rogó al Gobierno que les diera efecto, y ha solicitado en repetidas ocasiones al Gobierno que lo informara detalladamente de las medidas tomadas para aplicarlas; los informes son examinados por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y por el propio Consejo.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración

El Comité de Libertad Sindical se creó por una decisión del Consejo de Administración tomada en 1951. En sus comienzos sólo se le pedía que efectuara un examen preliminar de las quejas y determinara si tenían suficiente fundamento para justificar su traslado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. En la práctica, sin embargo, su cometido iba a tomar un cariz muy distinto: como era difícil someter los casos a dicha Comisión, el Comité se transformó pronto en un

órgano que examina los casos a fondo y somete sus conclusiones al Consejo de Administración.

El Comité está compuesto, además de un presidente independiente, por nueve personas nombradas por el Consejo de Administración entre sus propios miembros, a razón de tres por cada Grupo. Celebra sus sesiones en Ginebra tres veces por año. Sus funciones son de naturaleza casi judicial y su procedimiento se ajusta a los principios básicos aplicados en las actuaciones de los tribunales. Las quejas deben ser sometidas sea por organizaciones de trabajadores o de empleadores, sea por gobiernos, y, como se recordará, pueden presentarse contra un gobierno que no haya ratificado los convenios referentes a la libertad sindical. Cuando se recibe una denuncia de ese tipo, se la comunica al gobierno interesado para que formule sus observaciones, y se fija a la organización «querellante» cierto plazo para que facilite más informaciones, las cuales se envían también al gobierno. En ciertos casos, el Comité decide que debe comunicarse a los querellantes la esencia de la contestación del gobierno, para que puedan comentarla, y posteriormente se envían los comentarios al gobierno para que tenga a su vez oportunidad de responder. Si el gobierno demora en despachar sus observaciones, el Comité le dirige un llamamiento especial y, más adelante, con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, el presidente del Comité discute con los delegados del gobierno las razones de la demora. Suponiendo que algún gobierno persista en no responder, el Comité eleva un informe sobre el fondo del asunto, y se da entonces mayor publicidad a la queja, a las decisiones del Consejo de Administración y a la actitud negativa del gobierno. En la práctica, sin embargo, rara vez es necesario recurrir a semejantes medidas.

Una vez en poder de toda esta documentación, el Comité examina los argumentos de las partes y formula sus conclusiones, que pueden consistir en considerar inadmisibles la queja, en desestimarla en su totalidad o en parte, en declarar que no requiere examen más detenido o en señalar que ha comprobado una violación de la libertad sindical, en cuyo caso llama la atención del gobierno interesado sobre los principios y normas relativos a la libertad sindical que han sido infringidos, recomendando al mismo tiempo las medidas que deberían tomarse para rectificar la situación. El Comité adopta sus decisiones por unanimidad. Antes de esta fase, el Comité, o en casos particularmente urgentes o graves el Director General con la aprobación del presidente del Comité, puede solicitar al gobierno interesado que autorice a un representante

del Director General a examinar en su territorio los hechos y circunstancias de que trata la queja, con objeto de poder presentar datos objetivos al Comité, que a su vez podrá basarse en ellos para establecer sus conclusiones o recomendaciones. Este procedimiento de «contactos directos», que ya se ha utilizado con éxito en varios casos, se parece mucho al que se describió en el capítulo 6.

Cuando el Comité de Libertad Sindical ha llegado a conclusiones sobre una queja, el asunto no está necesariamente terminado. Si ha quedado establecido que hubo violación de los derechos sindicales, el Consejo de Administración puede rogar al gobierno interesado que rectifique la situación y que informe, dentro de un plazo determinado, sobre las medidas que haya tomado. Más aún: si el gobierno de que se trata es uno de los que han ratificado los convenios referentes a la libertad sindical, el asunto se transmite a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para que siga examinando su curso conforme al procedimiento periódico de control.

Creado en 1951, el Comité ha tomado conocimiento de más de 1900 casos en relación con muy diversas situaciones de hecho y de derecho y se ha pronunciado sobre denuncias de infracción de los derechos sindicales en todas las partes del mundo y en todos los tipos de sociedad. Entre los asuntos que se han sometido frecuentemente al Comité figuran todos los aspectos de la constitución de organizaciones y del derecho a afiliarse a ellas, la elección y destitución de dirigentes sindicales, la no injerencia en la administración y actividades del sindicato, la disolución o suspensión de organizaciones, los actos de discriminación anti-sindical en el empleo, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de reuniones y manifestaciones sindicales, y los actos contra la libertad o la vida de sindicalistas. Es imposible examinar en unas pocas páginas todos los principios que ha ido estableciendo el Comité al respecto, por lo cual nos concentraremos en tres problemas, en parte porque son importantes y en parte porque son de los que surgen más a menudo entre el público: el derecho de huelga, las prácticas de seguridad sindical (como las cláusulas de afiliación obligatoria (*closed-shop*) y otras semejantes) y la relación entre derechos sindicales y libertades civiles.

El derecho de huelga

Aunque hay gente que supone erróneamente lo contrario, ningún convenio o recomendación internacional del trabajo contiene una disposición que reconozca expresamente el derecho de huelga o que delimite las condiciones en que puede ejercerse. No obstante, entre las quejas que con más frecuencia se someten al Comité están las que invocan el derecho de huelga. En esos casos, el Comité ha señalado que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales por los cuales los trabajadores y sus organizaciones pueden promover y defender sus intereses profesionales, que es un derecho generalmente reconocido y que las quejas referentes a él no están fuera de la competencia de Comité en la medida en que atañen al ejercicio de los derechos sindicales.

El Comité, al tiempo que ha afirmado el derecho de huelga, ha reconocido que era lícito imponer ciertas limitaciones momentáneas a su ejercicio. El derecho de huelga puede ser objeto de restricciones o de prohibiciones para los funcionarios que ejercen la autoridad en nombre del Estado y para los trabajadores que suministran servicios esenciales en el sentido estricto del término. Se trata de servicios cuya interrupción pondría en peligro, en el conjunto o en una parte de la población, la vida, la seguridad o la salud de una persona. Los servicios de lucha contra incendios, por ejemplo, pueden considerarse como esenciales en sentido estricto. Esta noción depende ampliamente de las condiciones específicas de cada país.

No obstante, puede ampliarse el campo de aplicación de la prohibición o de la restricción en caso de crisis nacional aguda (insurrecciones, catástrofes naturales) por una duración limitada, o cuando las circunstancias justifiquen la transformación de un servicio no esencial en uno esencial, en el sentido estricto del término. Así ocurre con el transporte marítimo, cuya interrupción dificultaría la vida de una población insular. En tal caso, podría instituirse un servicio mínimo.

La restricción puede consistir en la obligación de dar preaviso de huelga a las autoridades o de agotar todos los procedimientos de negociación, de conciliación y de arbitraje antes de comenzar una huelga. Asimismo, puede admitirse la prohibición de huelgas cuando éstas constituyan violaciones de un convenio colectivo. Sin embargo, las prohibiciones o restricciones mencionadas deben estar acompañadas de garantías para salvaguardar plenamente los intereses de los trabajadores. Estas garantías deberían consistir en procedimientos de conciliación y de arbitraje

apropiados, imparciales y rápidos, en las diferentes etapas en las que las partes puedan participar; las sentencias de arbitraje deberían tener carácter obligatorio para todas las partes y se las debería ejecutar con prontitud.

También ha considerado normales el Comité las restricciones a las huelgas en ciertas profesiones o servicios cuando se imponen para hacer respetar las disposiciones legales en materia de seguridad.

En cambio, cuando la legislación, en épocas normales, impone directa o indirectamente una prohibición absoluta de las huelgas en todas las esferas de actividad, el Comité ha declarado que esa prohibición puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de los sindicatos, lo que no concuerda con los principios generalmente reconocidos en materia de libertad sindical.

En lo que respecta al desenvolvimiento de la huelga, el Comité de Libertad Sindical ha indicado que el reemplazo de huelguistas, en caso de huelga legítima, es contrario al derecho de huelga y constituye una violación de los principios sindicales.

En cuanto a las sanciones, en caso de huelga legítima, el recurso a medidas de extrema gravedad como el despido de trabajadores por participación en la huelga y la negativa a volverlos a contratar implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical.

Cláusulas y prácticas de garantía sindical

En lo que respecta a las cláusulas o prácticas de sindicación o afiliación obligatoria (también llamadas de «exclusividad sindical»), de contratación condicional, sujeta a sindicación ulterior y de contratación preferente de trabajadores sindicados, hay que señalar que la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando adoptó el Convenio núm. 98, especificó que no cabía interpretar el instrumento como si autorizara o prohibiera las cláusulas de garantía sindical, pues esa cuestión debía ser resuelta de conformidad con la práctica nacional. Esta aclaración es de particular importancia para los países en los que se practica el pluralismo sindical. Se infiere del principio establecido por la Conferencia que ningún Estado está en modo alguno obligado por el Convenio a reconocer o tolerar las cláusulas de garantía sindical, pero también que, si en un país dado la ley acepta tales cláusulas, o si éstas se admiten en la práctica, nada impide a ese país ratificar y aplicar el Convenio. Estos son los

motivos de que el Comité de Libertad Sindical siempre se haya negado a examinar denuncias o quejas basadas en la existencia de un sistema de garantía sindical.

Derechos sindicales y libertades civiles

A propósito de quejas que se le han sometido, el Comité ha insistido muchas veces en la importancia que atribuye al respeto de las libertades civiles y ha declarado en términos más generales que un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro de un régimen que garantice los derechos humanos fundamentales. El Comité se ha inspirado a ese respecto en los principios básicos enunciados, en particular en la Declaración Universal de Derechos Humanos. La Conferencia Internacional del Trabajo respaldó con toda su autoridad las conclusiones del Comité al adoptar en 1970 la resolución sobre derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, que, como ya vimos en este mismo capítulo, enumera las libertades civiles que se consideran esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

Merece comentario por lo menos una de esas libertades fundamentales. El Comité ha recibido a menudo denuncias de detenciones de sindicalistas. En esos casos, el Comité siempre ha considerado que correspondía a los gobiernos interesados probar que tales actos no tenían nexos con las actividades sindicales de los detenidos. En muchas oportunidades en que los gobiernos han respondido a las protestas de ese tipo alegando que las personas de que se trataba habían sido arrestadas a causa de sus actividades subversivas, por razones de seguridad interior o por delitos de derecho común, el Comité ha seguido una misma regla: disponer que se solicitara de los gobiernos interesados facilitar informaciones más precisas sobre las detenciones y las razones exactas que las motivaron y el envío del texto completo de las sentencias pronunciadas, caso de haberlas. A este propósito, el Comité ha hecho hincapié en la importancia que atribuye al principio de que, en todos los casos, los detenidos sean juzgados con la mayor brevedad posible por una autoridad judicial imparcial e independiente. En ciertos casos en que el Comité recibió de los gobiernos informaciones que demostraban con suficiente precisión y claridad que las detenciones se habían debido a actividades ajenas al movimiento sindical, nocivas para el orden público o de carácter político, el Comité concluyó que las denuncias no requerían un examen más detenido.

Resultados obtenidos

No es seguro que se puedan medir los resultados conseguidos por el Comité de Libertad Sindical en el correr de los años. ¿Qué eficacia tiene su acción? En muchos casos, particularmente los relacionados con situaciones políticas difíciles, tales resultados han sido decepcionantes, y tanto los derechos sindicales como las libertades civiles han seguido violándose en el país de que se tratara, sin tener en cuenta las recomendaciones del Comité. Pero en muchísimos más casos se han cosechado resultados tangibles y positivos. Se sabe, por ejemplo, que en muchas oportunidades, a raíz de las recomendaciones del Comité, se derogaron o modificaron las leyes o reglamentos que había criticado, se abolieron prácticas incompatibles con el principio de la libertad de asociación, se rectificaron situaciones que habían motivado denuncias, se liberó a sindicalistas presos y, en algunos casos, se conmutaron las penas de muerte de sindicalistas. Otros resultados son menos tangibles, pero igualmente importantes. Los miembros trabajadores del Consejo de Administración conocen muy bien las diferentes dificultades con que se tropieza, y siguen esforzándose por perfeccionar el procedimiento. Al mismo tiempo, la experiencia ha demostrado, por ejemplo, que la mera posibilidad de recurrir al procedimiento de queja ha incitado a veces a las partes interesadas a arreglar la situación existente con el solo fin de evitar una investigación de carácter internacional. En otros casos, el hecho de que se hubiera depositado una queja sirvió de aguijón para hacer entablar negociaciones entre el gobierno y los sindicatos interesados, conduciendo en definitiva a un arreglo y al retiro de la queja. Puede ocurrir que un gobierno se abstenga de tomar ciertas medidas perjudiciales para la libertad sindical ante la posibilidad de que se haga intervenir al Comité. Así, la mera existencia del Comité de Libertad Sindical puede muy bien haber impedido por lo menos tantas injusticias como las que tuvo que examinar.

Tal vez, en último análisis, la mayor realización del Comité consista en haber hecho reconocer la validez internacional de los principios de la libertad sindical y en haber establecido que los gobiernos, hasta cierto punto, deben rendir cuentas internacionalmente por la política sindical que aplican. Gracias a esta obra, el Comité ha hecho indudablemente una importantísima contribución al fortalecimiento de uno de los derechos humanos más fundamentales.

Temas de discusión

1. Explique el contenido de las normas de la OIT que se refieren a los derechos sindicales.
2. ¿Cuál es el alcance de la protección brindada por el sistema de control de la OIT en materia de derechos sindicales? ¿Se limita tan sólo al texto de los convenios de la OIT que son aplicables al caso?
3. Describa el procedimiento que sigue el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.
4. En el ámbito de los derechos sindicales, ¿qué convenios ha ratificado su país y qué recomendaciones ha aceptado?
5. En el caso de que su gobierno no haya ratificado los dos convenios fundamentales en la materia (núms. 87 y 98), averigüe qué razones adujo para no haberlo hecho. ¿Cómo ha reaccionado su organización sindical ante ello?
6. ¿Qué opina usted de la eficacia de los procedimientos de que dispone la OIT en el terreno de la protección de los derechos sindicales?

Ejercicios en grupo

Trate de formular el texto de una queja relativa a la violación de los derechos sindicales y, para ello, tome en cuenta todas las posibilidades con que cuentan los sindicatos en el procedimiento de examen de la queja por parte del Comité de Libertad Sindical.

Obras de consulta para ampliar las lecturas sobre el tema

- Geraldo W. von Potobsky y Héctor G. Bartolomei de la Cruz: *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1990, págs. 121-138, 143-144 y 211-377.
- OIT: *Libertad sindical – Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 4.ª edición (revisada), Ginebra, 1996.
- : *Principios, normas y procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical*, Ginebra, 1986.
 - : *Los derechos humanos: responsabilidad de todos*. Memoria del Director General (parte I) a la 75.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1988. Ginebra, 1988.
 - : *Libertad sindical*. Manual de educación obrera, 2.ª edición (revisada). Ginebra, 1988.