



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

**Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)
Oficina Regional para América Latina y El Caribe**

Perfil del Comité de Libertad Sindical



50 AÑOS COMO GARANTE INTERNACIONAL

Eduardo Rodríguez Calderón

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2001.

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo. CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas. Fax 41227996938; Dirección electrónica: pubvente@ilo.org

ISBN 92-2-312931-1

Primera edición 2001

RODRIGUEZ CALDERON, Eduardo

Perfil del Comité de Libertad Sindical: 50 años como Garante Internacional

Lima: OIT/ Oficina Regional, 2001.

Manual; Libertad sindical; Derechos humanos; Norma internacional del trabajo; Convenio de la OIT; Reclamación; Violación; Educación obrera; América Latina; Pub OIT. **04.02.2**

ISBN: 92-2-312931-1

Datos de catalogación OIT

Carátula: Colaboración del Artista Plastico Peruano José Coronado Pizarro.

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

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno de los países o zonas o territorios o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna. Esta publicación de la OIT puede obtenerse en la calle Las Flores 295, San Isidro, Lima 27, Perú, o solicitándola al Apartado Postal 3638, Lima 1, teléfono (51-1) 221 2565, fax (51 -1) 421 5292.

Consulte las páginas web de la OIT Ginebra y de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, en sus direcciones <http://www.ilo.org> y <http://www.oit.org.pe>, respectivamente.

Impreso en Perú por Visual Service SRL

Presentación

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT cumple, en noviembre del 2001, 50 años de fructífera labor en el trabajo del restablecimiento del ejercicio de la Libertad Sindical en el mundo. Es único en su naturaleza y función.

Es un órgano de control normativo ad hoc a la Libertad Sindical, que ha evolucionado en el procedimiento de conocimiento y tratamiento de las quejas por violaciones a ese derecho fundamental, en el establecimiento de criterios, decisiones y principios que orientan a los mandantes de la OIT en la promoción, aplicación y cumplimiento de la Libertad Sindical.

El Comité tiene, sin duda, muchas virtudes. Entre las que le son consustanciales están las relativas a su composición tripartita, a la independencia y autonomía en el tratamiento de las quejas por violación a la Libertad Sindical y al consenso de sus recomendaciones que le dan fuerza moral y ética internacionalmente.

Muchos son los sindicalistas, pero también empleadores que se han beneficiado con su labor al ver restablecido tanto el ejercicio de sus derechos sindicales como de sus derechos humanos fundamentales.

La presente publicación es un tributo más de la Oficina de Actividades para los Trabajadores ACTRAV y, a la vez, el reconocimiento de la noble labor del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

Este trabajo constituye un esfuerzo por realizar una caracterización de las quejas tratadas por el Comité de Libertad Sindical en Las Américas, región de la cual no sólo ha provenido la primera queja sino también de donde han surgido la mayor cantidad de casos presentados ante el Comité.

Consciente del papel fundamental que el Comité ha tenido para Las Américas, el Especialista Regional en Educación Obrera, ha sistematizado la información que se presenta y que se espera pueda contribuir, no sólo a tener una visión panorámica del ejercicio de la Libertad Sindical, sino también a propiciar un estudio más detallado que permita enfocar las acciones de promoción, aplicación, cumplimiento y defensa de la libertad sindical como un derecho humano fundamental.

Manuel Simón Velasco.
Director de ACTRAV/OIT



4



I

La iniciativa de los trabajador@s

Este año 2001 se conmemora el 50 aniversario de la constitución del Comité de Libertad Sindical, órgano de control normativo del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, cuya contribución a la protección de la vida, la libertad y la integridad física de millones de trabajadores del campo y la ciudad, de los servicios y la industria de todo el mundo, es invaluable pues sus recomendaciones han permitido restablecer el ejercicio de la libertad sindical, cesando sus violaciones y obstrucciones materiales, administrativas, políticas, ideológicas y jurídicas contribuyendo así a la construcción de un clima de respeto a este Derecho Humano fundamental, base de la democracia y la justicia social en el mundo.

5



La creación del Comité de Libertad Sindical, está estrechamente vinculada al origen de los convenios internacionales del trabajo números 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización; y, 98 sobre la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, que se remonta a las iniciativas presentadas a inicios del año de 1947 por la Federación Sindical Mundial (FSM), ante el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas y la presentada ante el Consejo de Administración de la OIT por Federación Americana de Trabajadores (AFL¹), pues ambas organizaciones plantearon la necesidad del reconocimiento y protección del Derecho Sindical.

Tales iniciativas, dieron lugar a una resolución del Consejo Económico y Social de Nacio-

¹ Por sus siglas en inglés.



nes Unidas, que fue comunicada a la OIT el 18 de abril de 1947 y que, considerada por su Consejo de Administración, originó inscribir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el punto relativo a la Libertad de Asociación y Relaciones del Trabajo; los debates en la Conferencia de 1947 dieron como resultado una Resolución sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva² que, en 1948, llevó a la Conferencia a la adopción del Convenio 87 y, un año después, a la aprobación del Convenio 98.

La Resolución de 1947 estableció, entre el listado de puntos que servirían de base para la elaboración de los Convenios Internacionales de Trabajo en la materia, uno, en su segundo apartado; relativo a la protección del Derecho Sindical que indicaba considerar la “Oportunidad de adoptar las medidas que puedan ser necesarias para la institución de órganos apropiados encargados de asegurar el respeto del derecho sindical”³ elevándose, así al consenso tripartito de los Estados Miembros de la OIT, las proposiciones inicialmente presentadas por la FSM y la AFL.

Concluida la Conferencia, se remitió a la Organización de las Naciones Unidas el informe correspondiente que fue ampliamente debatido en la quinta reunión del Consejo Económico y Social, que tuvo lugar el 8 de agosto de 1947 en Nueva York⁴, donde se resolvió tomar nota de las propuestas encaminadas a la creación de un organismo internacional de protección al Derecho de Libertad de Asociación que debían ser examinadas por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo, se dispuso que debería asegurarse la colaboración entre la OIT y su Comisión de Derechos Humanos, en los aspectos de la Libertad Sindical que pudieran

formar parte de la Declaración de Derechos Humanos que, por esas fechas, se estaba elaborando y que fue adoptada por la Asamblea de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

El citado informe de la OIT fue a su vez transmitido por el Consejo Económico y Social a la Asamblea General de Naciones Unidas, de ese mismo año⁵ quien, resolvió recomendar a la OIT, que prosiguiera, con urgencia y en colaboración con las Naciones Unidas, en el marco de la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo, la adopción de medidas en el plano internacional para asegurar los derechos de organización y la libertad de asociación, así como el mecanismo de control de su aplicación práctica.

De esta forma, el control internacional de la aplicación efectiva del Derecho a la Libertad Sindical, tuvo el máximo realce.

En la CIT de 1948 se adoptó una resolución tendiente a la constitución de un organismo internacional de salvaguardia de la Libertad Sindical, en la cual se instruye al Consejo de Administración para que entable las consultas con los órganos competentes de Naciones Unidas, a fin de constituir un mecanismo de salvaguardia, pues el ejercicio de la Libertad Sindical, por el ataque a otras libertades fundamentales reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría verse obstruido o impedido.

Consecuentemente, el Consejo de Administración, en su reunión 109, celebrada en junio de 1949, adoptó la resolución por la que se crea la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical (CIC) que se encargará de examinar las violaciones a la Libertad Sindical.⁶ Por su parte, el 2 de agosto de ese mismo año, el Consejo Económico y Social adoptó la resolución 239 (IX) a través de la cual se invita a la OIT a que

² Fue adoptada el 11 de julio, en San Francisco, Estados Unidos de Norte América.

³ Conferencia Internacional del Trabajo, Resoluciones y textos diversos adoptados por la trigésima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1947.

⁴ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 31° Reunión, San Francisco, 1948. Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización, Informe VII, Ginebra, OIT.1948, pág. 3.

⁵ Idem. La Asamblea inició el 16 de septiembre de 1947 en NY y la resolución citada, puede verse en las paginas 4 y 5.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, Cuarto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra, OIT, Pág. 340. En este documento pueden consultarse más detalles.

nombre la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, en su nombre y en el de Naciones Unidas. De esta forma, tal órgano de control normativo tendría competencia y jurisdicción, para conocer también los casos de violación a la libertad sindical de los Estados Miembros de Naciones Unidas que no forman parte de la OIT.

En enero 6 de 1950, el Consejo de Administración (reunión 110) procedió a la Creación de la Comisión⁷. Así mismo, definió la forma de su integración, competencia y procedimiento para seguir los casos que le fueran sometidos⁸. Entre estos aspectos caben destacar los siguientes elementos, que después serán claves para la conformación del Comité de Libertad Sindical:

- ❑ Está integrada por nueve profesionales nombrados por el Consejo de Administración; por lo tanto, no se trata de un órgano de carácter tripartito.
- ❑ Todos los casos de queja⁹ serían examinados, en primera instancia, por la Mesa Directiva del Consejo de Administración, la misma que, en su oportunidad, debería presentar al Consejo un informe, indicando si previo consentimiento del gobierno implicado, cabe someter el caso a la CIC.
- ❑ Con excepción de los casos previstos en el artículo 26 de la Constitución de la OIT¹⁰,

ninguna queja se someterá al conocimiento de la CIC sin el consentimiento del gobierno interesado.

- ❑ Si el gobierno del caso no acepta las recomendaciones emitidas por la CIC, podrá recurrir a la Corte Internacional de Justicia, cuyas decisiones son inapelables y, así por lo tanto la Organización Internacional del Trabajo podría tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento respectivo.

Las características del procedimiento de la CIC¹¹ relativas a la voluntariedad de la sujeción por parte del gobierno implicado, cuando no haya ratificado los Convenios 87 y 98, han determinado - y más aún en la década de los 50's - que no haya sido considerado como un mecanismo ágil e idóneo para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores pues, difícilmente podría contarse con el consentimiento de los gobiernos implicados.

No obstante lo anterior, también se estableció en esa oportunidad que, si el gobierno no daba su anuencia, el Consejo de Administración podría adoptar las medidas alternativas adecuadas, para proteger los derechos implicados en el caso de violación. Ésta fue sin duda una decisión muy importante, a través de la cual se abría la puerta que conduciría a la creación del Comité de Libertad Sindical y establecer sus funciones iniciales.

En razón de la experiencia acumulada con el procedimiento interno del Consejo de Administración, para el examen previo de los casos de violación de la Libertad Sindical, se acordó que dichas cuestiones fueran nuevamente analizadas por el Consejo de Administración en la reunión de noviembre 20 a 23 de 1951, a celebrarse en Ginebra. En esa oportunidad, se consideró que la Mesa Directiva del Consejo de Administración debía tomar bajo su propia res-

⁷ Idem. El 17 de febrero de 1950, el Consejo Económico y Social decidió "Aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la O.I.T. y de la Comisión de Investigación y Conciliación, tal como lo ha determinado la O.I.T.", Pág. 345. Por ello, los casos que fueran presentados a las NU, sobre violaciones a la libertad sindical, se derivarían y derivan hasta hoy a la OIT.

⁸ La Conferencia Internacional del Trabajo de 1950 adoptó una resolución refrendando la constitución de la CIC, como puede verse en OIT, Resoluciones y Textos diversos adoptados en la 33° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1950, página 19.

⁹ Éstas las podrían interponer los gobiernos, las organizaciones de trabajadores o de empleadores, la Asamblea General o el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

¹⁰ Este artículo establece el procedimiento de queja respecto a la aplicación de un convenio ratificado, que es distinto al hecho de su violación.

¹¹ La CIC define un procedimiento apegado a las garantías procesales y por lo tanto, incluye la audiencia de partes, la visita al país en cuestión, por lo que su funcionamiento es costoso. Hasta ahora sólo ha conocido de un número muy limitado de quejas.





LOS PRIMEROS CASOS DE VIOLACIONES DENUNCIADOS

PAIS	FECHA	QUERELLANTES	AGRAVIOS	RESPUESTA GUBERNAMENTAL
Perú	30.3.1950	Federación Americana de Trabajadores; Confederación de Trabajadores del Perú, Confederación Interamericana de Trabajadores ¹² , Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte violenta del Sr. Luis Negreiros, Secretario de la Confederación de Trabajadores del Perú. • Violaciones de los derechos sindicales en el Perú. 	Que el Gobierno no se considera en la obligación de suministrar explicaciones sobre incidentes policiales que hubieran podido producirse en el Perú, considerando que no reconocía al Sr. Negreiros como Dirigente Sindical sino como agitador político. El gobierno rechaza categóricamente la referencia de este caso a la Comisión de Investigación y de Conciliación añadiendo, además, que tal acción se consideraría como interferencia en los asuntos internos del país.
Ven.	11.5.1950	Federación Americana de Trabajadores, Confederación de Trabajadores de Venezuela.	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto mediante el cual el Gobierno disolvió cuarenta y seis sindicatos de trabajadores del petróleo que representaban el total de trabajadores afiliados en esa industria así como por la confiscación de todos sus bienes. 	Se opone a toda investigación. Considera que las sanciones, a las que se refiere la queja, fueron impuestas a Organizaciones que habían recurrido a la huelga, contrariamente con disposiciones legales y contractuales que reglamentan la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales en Venezuela.
Bol	28.7.1950	Federación Boliviana de Trabajadores de Minas	<ul style="list-style-type: none"> • Decreto que destituye a los dirigentes sindicales de sus puestos y ordena nuevas elecciones. El decreto excluía de las nuevas elecciones a toda persona considerada por el Gobierno o por los empleadores como comunistas o fascistas. 	El Gobierno declaró que los signatarios de la queja eran dirigentes de movimientos revolucionarios que querían derrocar al Gobierno y que no trataban de proteger los legítimos derechos de los trabajadores. Expresaba la esperanza de que la queja no sería reconocida porque no tenía fundamento.
Rep. Dom.	20.9.1950	Confederación Interamericana de Trabajadores, Federación de Trabajadores de San Pedro de Macorís, Sindicato de Jornaleros, Federación de Trabajadores de La Romana, Confederación Dominicana de Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Destierro de Dirigentes • Asesinato de Dirigentes • Restricciones a la Libertad Sindical 	El Gobierno declaró que los signatarios de la queja no eran representantes de los trabajadores y que no aceptarían que la queja en cuestión fuera sometida a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

¹² Esta organización con otras dan paso en enero de 1951 a la Constitución de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL/ORIT)

ponsabilidad, decisiones muy delicadas y de gran trascendencia, tanto para los gobiernos interesados como para la OIT. Por lo tanto, se decidió compartir esa responsabilidad con otros miembros del propio Consejo, decidiéndose establecer así un Comité compuesto por nueve de sus miembros, con un reemplazante cada uno de ellos e incluyendo la participación de los miembros de la Mesa Directiva del Consejo de Administración, cuando ellos estuvieran disponibles, con el objeto de llevar a cabo el examen previo de los casos presentados por violación a la Libertad Sindical. Es así – tal como hemos relatado - que surgió el Comité de Libertad Sindical.

En esa reunión de noviembre de 1951 dentro de los marcos generales previamente acordados entre la OIT y las Naciones Unidas, se establecieron también las siguientes pautas para el funcionamiento del Comité de Libertad Sindical.

- ❑ Que cualquiera de las partes interesadas en un caso de violación y que estuvieron representadas en el Comité fueran reemplazadas, con el fin de garantizar la imparcialidad en el estudio de los casos,
- ❑ Que el Director General de la OIT transmita las quejas presentadas a los gobiernos implicados, (salvo que estime que existen circunstancias especiales para referir el asunto en primera instancia al Comité) solicitándoles que hagan saber si tienen observaciones preliminares que formular, a fin de dar un tratamiento más expeditivo a las quejas.
- ❑ Las responsabilidades asignadas al Comité fueron:
 - Estudiar, para recomendar al Consejo de Administración, aquellos casos que merezcan ser examinados por el propio Consejo;
 - Tratar de obtener, cuando el Consejo de Administración lo determine, el consentimiento de los gobiernos implicados, para que dichos casos, se sometan a la Comisión de Investigación y Conciliación;

- Proponer al Consejo de Administración (previo el estudio de las observaciones expresadas por del gobierno, cuando las haya emitido), cuando una queja no requiere un examen más profundo¹³;
- Presentar al Consejo de Administración recomendaciones en cuanto a “medidas alternativas adecuadas”, cuando los gobiernos no se sujetan a la Comisión de Investigación y Conciliación o cuando, transcurrido un plazo de cuatro meses, los gobiernos no han expresado sus observaciones;
- Informar, en cada reunión del Consejo de Administración, los progresos alcanzados respecto a todos casos planteados.

La decisión de facultar al Comité de Libertad Sindical para presentar “medidas alternativas adecuadas”, fue la base fundamental de su evolución hasta el día de hoy.

En esta forma pues podemos concluir que la iniciativa de los trabajadores por establecer un mecanismo de salvaguardia de los derechos sindicales concluyó con la creación de la Comisión de Investigación y Conciliación, que sigue vigente, y del Comité de Libertad Sindical que a lo largo de 50 años de ininterrumpida labor ha ganado un relevante prestigio y reconocimiento internacional, dentro y fuera del Sistema de Naciones Unidas, como garante internacional de la Libertad Sindical.

¹³ Los casos que no requerirían un estudio más profundo eran, entre otros, aquéllos que, no constituirían una infracción a la Libertad Sindical, que la índole de la queja presentada sea tan político que no convendría seguir examinando el caso, que la queja sea tan vaga que no permitiera su consideración en base a sus méritos o que el querellante no haya presentado pruebas suficientes para justificar que el caso se turne a la Comisión de Investigación y Conciliación. Para mayor información, véase el Sexto Informe de la OIT a las NU, OIT, Ginebra, 1952, páginas 52 y siguientes.



Grupos	Titulares	Suplentes
Gubernamental	Sr. Ramadier de Francia Sr. Menon de India Sr. De Alba de México	Sr. Chingolani y Sr. Roberto Ago de Italia. Sr. Naficy de Irán Sr. Kaiser de Estados Unidos
Empleadores	Sir. Jhon Forbes Watson, de Reino Unido Sr. J. Pons de Uruguay Sr. P. Waline de Francia	Sr. Benitez Sr. G. Bergenström de Suecia Sr. McComirck
Trabajadores	Sr. L. Jouhaux de Francia Sr. A. Roberts de Reino Unido Sr. J. Möri de Suiza	Sr. A. Vermuelen de Países Bajos. Sr. de Bock Sr. A. Sölvén de Suecia

El Consejo de Administración en noviembre de 1951, decidió integrar el Comité de Libertad Sindical con la participación de los siguientes representantes¹⁴:

10

**Resolución sobre Libertad Sindical, adoptada por la
Quinta Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT.
Petrópolis, Brasil, abril de 1952.**

Considerando que la Primera y Segunda Conferencia de Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, reunidas respectivamente en Santiago de Chile en 1936 y en La Habana en 1939, adoptaron resoluciones, llamando la atención sobre la necesidad de garantizar la aplicación del principio de Libertad Sindical, y que la Tercera Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en ciudad de México en 1946, adoptó resoluciones que definen la Libertad Sindical y los principios para la protección del derecho de sindicalización y de negociación colectiva;

Considerando que la Tercera Conferencia de los Estados de América también solicitó de la Conferencia Internacional del Trabajo que se prosiguiera el examen de la cuestión de la Libertad Sindical de una manera general;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo dio posteriormente un paso de avance en el Trabajo así iniciado por las Conferencias de los Estados de América mediante la adopción del Convenio sobre libertad sindical, 1948, y el Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949;

Considerando que la Cuarta Conferencia de los Estados de América Miembros de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Montevideo en 1949 adoptó una resolución en la que se recomienda a los Estados de América Miembros de la O.I.T. la pronta ratificación y aplicación del Convenio sobre la Libertad Sindical y al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que prosiga activamente, como una cuestión de urgencia, el examen del establecimiento de un procedimiento efectivo para la investigación, de una manera autorizada e imparcial, de las quejas sobre las violaciones de los derechos sindicales, algunas de las cuales fueron mencionadas en dicha resolución;

Considerando que el Consejo de Administración, tal como le fue solicitado por esta resolución, ha establecido, en nombre de las Naciones Unidas, así como en nombre de la Organización Internacional del Trabajo, una Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, que está autorizada, a reserva del consentimiento del Gobierno interesado, a examinar con la mayor imparcialidad y objetividad las quejas concernientes a violaciones de los derechos sindicales que puedan serle sometidas por el Consejo de Administración después de un examen preliminar por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración;

¹⁴ OIT. Sexto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra, OIT. 1952, página 184. Complementada con la información del Séptimo Informe de la OIT a NU de 1953, páginas 153 y 154.

Considerando en ciertos casos en los que se ha efectuado un examen preliminar por el Comité de Libertad Sindical, del Consejo de Administración, algunos Estados Miembros de América han suministrado la información requerida para un examen adecuado preliminar de las quejas por el Comité del Consejo de Administración, y

Considerando que un examen objetivo e imparcial de las quejas relativas a las violaciones de los derechos sindicales puede ser un medio efectivo de aliviar la tensión producida por dichas quejas, y que el consentimiento de los Estados interesados para someter dichas quejas a la Comisión de Investigación mostraría al mundo su buena fe en materia de Libertad Sindical,

Adopta, con fecha veintinueve de abril de 1952, la Resolución siguiente:

- 1) Instar a los estados Miembros de América para que examinen en breve plazo la posibilidad de una pronta ratificación del Convenio sobre la Libertad Sindical 1948, y del convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, de 1949.
- 2) Hacer resaltar que el desarrollo de un movimiento sindical estable y permanente en los países de América, que sea capaz de desempeñar una función de primer orden en su desarrollo social y económico, puede lograrse solamente si los sindicatos están constituidos sin consideraciones a la raza, el orden nacional o la afiliación política¹⁵ de sus miembros y si persiguen sus objetivos sobre la base de la solidaridad y de los intereses económicos y sociales de todos los Trabajadores.
- 3) Encarecer a quienes formulen quejas concernientes a infracciones de los derechos sindicales que presenten dichas quejas en forma adecuada y basadas en declaraciones de los hechos.
- 4) Encarecer a los Gobiernos que faciliten la más amplia información posible sobre los hechos referentes a cualquier queja, que les concierna como base para un examen preliminar de dichas quejas por el Comité de libertad sindical del Consejo de Administración, así como cualquier otra información posterior que pudiere solicitar el Comité en ciertas circunstancias.
- 5) Llamar la atención de los Gobiernos a los que pudiere concernir cualquier caso que el Consejo de Administración pueda recomendar, que se envíe a la Comisión de Investigación, para su examen sobre la conveniencia de tener plenamente en cuenta, cuando consideren si están o no dispuestos a dar su consentimiento a dicho envío, las ventajas de un examen imparcial y objetivo de dichas quejas por la Comisión como un medio de aliviar la tensión producida por las mismas.



La Presidencia del Comité fue ejercida por, el Presidente del Consejo de Administración y ex Presidente del Consejo de Ministros de Francia Sr. Paul Ramadier.

Posteriormente, el Comité manifestó su beneplácito por el hecho de que en esa Resolución se solicite de los autores de quejas que las presenten en forma adecuada, basadas en declaraciones de los hechos, y a los Gobiernos que aporten, respecto de cualesquiera alegatos que les concierna la más amplia información

posible sobre los hechos, como base para un examen preliminar de dichas quejas por el Comité, y de comunicar también todas las informaciones complementarias que este pudiera necesitar en determinados casos. El Comité tomó nota también con beneplácito, de que se había llamado la atención a los Gobiernos, sobre la conveniencia de tener plenamente en cuenta, cuando consideren si están o no preparados para dar su consentimiento al envío de un caso que les concierna ante la Comisión de Investigación y Conciliación, las ventajas de un examen imparcial y objetivo de dichas quejas por la Comisión, como un medio de aliviar la tensión producida por las mismas.

¹⁵ No es la intención de esta disposición proteger a grupos cuyas actividades estén dirigidas por una potencia extranjera.



II

El acervo histórico del comité de libertad sindical

En el primer informe del Comité, se dijo que “La función de la OIT respecto de los derechos sindicales consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la libertad sindical, como una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social”¹⁶

En efecto, sin el libre ejercicio de los derechos sindicales, no es posible hablar de democracia, de un estado social de derecho ni de relaciones laborales que permitan un desarrollo económico y social sostenible. Por ello, la función del Comité de Libertad Sindical, ha constituido un sólido pilar para restablecer y proyectar el respeto absoluto a ese derecho humano fundamental.

Los principios y derechos sindicales reconocidos y establecidos por los Convenios 87 y 98, sin la existencia de un mecanismo de salvaguardia consistente, aquellos serían en muchos casos postulados utópicos o justas aspiraciones lejanas de la vida cotidiana, a este respecto el Comité de Libertad Sindical en su noveno informe manifestó: “en una comunidad democrática no hay obligación real sin aceptación de un control.”

En esa dirección y como parte de las propuestas desarrolladas por el Comité frente al Procedimiento para el Examen Preliminar de las Quejas relativas a Violaciones de la Libertad Sindical, se alcanzaron muy pronto dos importantes hitos:

¹⁶ OIT. Sexto informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas, Ginebra, OIT. Pág. 188





- El consenso respecto a que los gobiernos dieran respuesta oportuna y suficiente a los agravios planteados por los querellantes, en este sentido, uno de los argumentos fue el que los Estados Miembros de la OIT y de las Naciones Unidas, en virtud de que habían dado su acuerdo al procedimiento de investigación y conciliación en materia de derechos sindicales, habían aceptado, si no la obligación jurídica formal, por lo menos la obligación moral de dar respuestas precisas sobre las alegaciones que se les comunicaban con motivo de la presentación de las quejas¹⁷.
- Que el Comité además de cumplir con el examen preliminar necesario para que la CIC se abocara o no al conocimiento de una queja por violaciones a la Libertad Sindical, - pudiera previo estudio del caso - formular al Consejo de Administración recomendaciones para llamar la atención de los gobiernos, a fin de que pongan remedio a las anomalías existentes que impiden u obstaculizan el ejercicio de la Libertad Sindical y controlar hasta qué punto se han aplicado sus recomendaciones¹⁸.

De esta forma, el procedimiento internacional de Queja por violaciones a la Libertad Sindical, sentó las bases para un trabajo más eficaz del Comité.

Un vistazo retrospectivo a la labor desarrollada por el Comité de Libertad Sindical, nos hace valorar características esenciales, tales como:

La imparcialidad. Garantizada por la calidad moral de sus integrantes y las reglas del procedimiento que inhiben de participar a sus miembros en los casos en los cuales tienen o pueden tener algún interés directo;

El carácter participativo y democrático. Consiste en que todos los representantes de

los gobiernos, empleadores y trabajadores actúan en un plano de igualdad, en el marco de las reglas de procedimiento y principios que, sobre la salvaguarda de la Libertad Sindical, han establecido a lo largo de los 50 años de existencia del Comité.

La fuerza del consenso. El estudio y debate objetivo de los casos, ha dado como resultado que las recomendaciones emitidas han sido siempre por consenso y, de esa misma manera, han sido refrendadas por el Consejo de Administración. Esta situación reviste, a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, de una gran fuerza moral y ética frente a la comunidad internacional y ante las partes involucradas en cada caso.

La transparencia. El funcionamiento del Comité de Libertad Sindical es público, a partir de la difusión de sus informes, del tratamiento y adopción de sus recomendaciones por el Consejo de Administración y la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la OIT, Serie B; en tiempos más recientes, la información está disponible también a través de la página web de la OIT¹⁹.

La visión progresista y coherente. Porque basándose en los principios emanados de la Constitución de la OIT en la Declaración de Filadelfia y, por supuesto, en los propios Convenios 87 y 98, ha sostenido criterios tutelares e inquebrantables como por ejemplo, que la huelga es parte indivisible de los Derechos Sindicales reconocidos.

La sinergia. Emanada de la coordinación que establece con los otros órganos de control normativo de la OIT, que garantiza una mayor integración y cohesión en la función de salvaguarda de los Derechos Humanos relativos a la Libertad Sindical; pero también, mantiene una estrecha articulación con el Director de la Oficina Internacional del Trabajo y por su conducto con sus distintos servicios en la sede y en el terreno.

La naturaleza persuasiva. No obstante lo debatido que fue, en un principio, la obligación

¹⁷ OIT. Octavo Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra, 1954, página 187, referida al Noveno Informe del Comité de Libertad Sindical.

¹⁸ Idem. Pág. 189 y 190.

¹⁹ La dirección en internet es <http://www.oit.org> también una compilación de ellas para los países de las Américas pueden consultarse en <http://www.oit.org.pe/>

de los gobiernos de colaborar con el Comité de Libertad Sindical, aun en los casos en que no se hubieran ratificado los convenios 84²⁰, 87 y 98, este espacio se fue ganado progresivamente, con la demostración de las ventajas prácticas de la cooperación en un procedimiento de examen internacional. Esto es más relevante aun, si se tiene en cuenta la circunstancia que, para el tratamiento de las quejas por la CIC, es necesario el consentimiento expreso del gobierno.

La naturaleza de garante y veedor. Porque su función no termina con abocarse al conoci-

miento de la queja y emitir recomendaciones para que las adopte el Consejo de Administración, sino que controla, hace el seguimiento y registra el cumplimiento de las mismas, a través del tiempo; de esta forma, su trabajo es sistemático e integral.

El carácter evolutivo. Porque a través de la experiencia adquirida y buscando siempre alcanzar la mayor eficacia de la Libertad Sindical, se han mejorado progresivamente los criterios que orientan el proceso de tramitación de las quejas por violaciones a la Libertad Sindical.

Procedimiento de la Comisión de Investigación y Conciliación y del Comité de Libertad Sindical para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la Libertad Sindical²¹
Síntesis de su evolución

El marco normativo de dicho procedimiento está integrado, por una parte, por las disposiciones adoptadas de común acuerdo en enero y febrero de 1950 entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las NU, así como por las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración, sobre las bases del acuerdo antes indicado, en sus reuniones:

- 117 de noviembre de 1951;
- 123 de noviembre de 1953;
- 132 de junio de 1956;
- 140 de noviembre de 1958;
- 144 de marzo de 1960;
- 175 de mayo de 1969;
- 184 de noviembre de 1971;
- 202 de marzo de 1977; y,
- 209 de mayo de 1979.

Adicionalmente, el propio Comité ha adoptado criterios de operación complementarios.

Constitutivo de normas consuetudinarias. Porque en el campo del derecho, las normas no sólo se constituyen por los órganos con facultades legislativas en lo nacional e internacional,

sino también, a través del modo habitual y comúnmente aceptado de proceder en la comunidad, en este caso internacional.

Este perfil del Comité de Libertad Sindical, debe ser visto y valorado en el contexto histórico primero de la postguerra y de la guerra fría, etapa en la cual los debates ideológicos y las sensibilidades nacionalistas estaban muy sensibles y, más recientemente, a partir de la caída del Muro de Berlín (como símbolo del fin de la

²⁰ Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947.

²¹ OIT, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, OIT, cuarta edición revisada, 1996, páginas 219 a 230.



guerra fría), de la hegemonía absoluta del modelo económico y político neoliberal prevalente y de la creciente globalización e interdependencia de las naciones; manteniéndose como un baluarte de la defensa de los derechos humanos, como en garante internacional de la Libertad Sindical.

Desde otra perspectiva, debe tomarse en consideración, que la conformación y funcionamiento de todos los organismos internacionales, y la OIT no es la excepción, se fundamentan en los principios constitutivos entre los que se destacan los de la buena fe y corresponsabilidad de los Estados Miembros.

Es justo plantear, que uno de los elementos que contribuyó a que la OIT fuera galardonada en 1969 con el del Premio Nobel de la Paz, fue la contribución que los órganos de control normativo, entre ellos el Comité de Libertad Sindical, han hecho a la paz y el desarrollo social mundial.

Desde una perspectiva cuantitativa, podemos mostrar el trabajo e impacto mundial del trabajo del Comité de Libertad Sindical, a través de las siguientes estadísticas, relativas a la presentación de casos conocidos desde su constitución hasta noviembre de este año 2001, en que se conmemora su 50 aniversario.

Cuadro 1
QUEJAS PRESENTADAS POR PAIS Y POR CONTINENTE²²
1951-Noviembre 2001

País	Africa	América	Asia	Europa	Oceanía	Total general
Argentina		99				99
Colombia		92				92
Grecia				92		92
Perú		91				91
España				85		85
Canadá		74				74
Marruecos	63					63
India			62			62
Chile		61				61
Costa Rica		56				56
Guatemala		54				54
Brasil		50				50
Nicaragua		50				50
República Dominicana		49				49
Ecuador		45				45
Venezuela		44				44
Paraguay		40				40
Uruguay		40				40
El Salvador		38				38
Honduras		38				38
Estados Unidos		32				32
Portugal				30		30
Bolivia		27				27
Japón			26			26
México		25				25
Panamá		25				25
Turquía			25			25

²² Para la ubicación geográfica, se ha tomado como criterio el lugar en donde fueron realizados los hechos considerados como violatorios de la Libertad Sindical y no el de organización político y colonial.



País	Africa	América	Asia	Europa	Oceanía	Total general
Pakistán			23			23
Zaire	21					21
Filipinas			20			20
Reino Unido				18		18
Chipre			16			16
Cuba		16				16
Dinamarca				16		16
Francia				14		14
Haití		14				14
Camerún	13					13
República de Sudáfrica	13					13
Australia					12	12
Bélgica				12		12
Sudán	12					12
Djibouti	11					11
Jamaica		11				11
Jordania			11			11
Malasia			11			11
Alemania				10		10
Bangladesh			10			10
Malta				10		10
Rumanía				10		10
Senegal	10					10
Burkina Faso	9					9
China			9			9
Federación de Rusia				9		9
Polonia				9		9
Unión Sudafricana	9					9
Chad	8					8
Côte d'Ivoire	8					8
Guyana		8				8
Irán			8			8
Israel			8			8
Italia				8		8
Mauricio	8					8
Myanmar			8			8
Noruega				8		8
Nueva Zelandia					8	8
Sri Lanka			8			8
Yemén			11			11
Hungría				7		7
Indonesia			7			7
Kenya	7					7
Liberia	7					7
República Centroafricana	7					7
Túnez	7					7
Belize		6				6
Bulgaria				6		6
Guyana Británica		6				6
Líbano			6			6
Mauritania	6					6
Nigeria	6					6





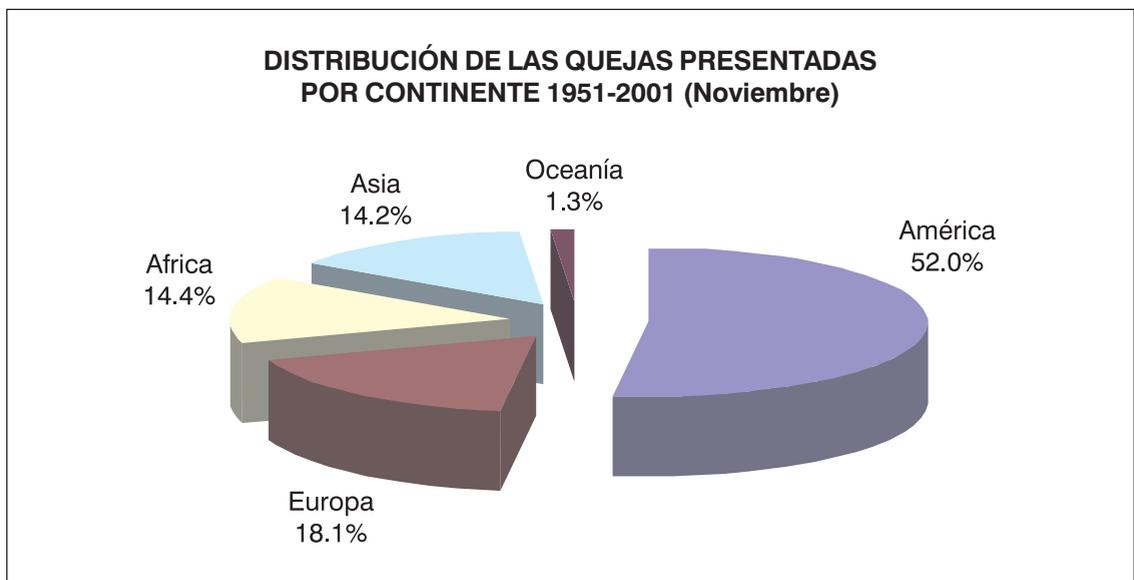
País	Africa	América	Asia	Europa	Oceanía	Total general
San Vicente y las Granadinas		6				6
Tailandia			6			6
Togo	6					6
Bahrein			5			5
Etiopía	5					5
Gabón	5					5
Granada		5				5
Iraq			5			5
Madagascar	5					5
Rhodesia del Sur	5					5
Ucrania				5		5
Viet Nam			5			5
Austria				4		4
Bahamas		4				4
Benin	4					4
Burundi	4					4
Fiji					4	4
Ghana	4					4
Países Bajos				4		4
República de Corea			4			4
Swazilandia	4					4
Uganda	4					4
Zambia	4					4
Zimbabwe	4					4
Antigua y Barbuda		3				3
Antillas Holandesas		3				3
Belarús				3		3
Cabo Verde	3					3
Checoslovaquia				3		3
Croacia				3		3
Egipto	3					3
Guinea	3					3
Islandia				3		3
Malí	3					3
Sierra Leona	3					3
Singapur			3			3
Yugoslavia				3		3
Argelia	2					2
Barbados		2				2
Bermudas		2				2
Bosnia y Herzegovina				2		2
Comoras	2					2
Irlanda				2		2
Kazajstán			2			2
Lesotho	2					2
Libia	2					2
Luxemburgo				2		2
Nepal			2			2
Níger	2					2
República Arabe Siria			2			2
República Checa				2		2
Rhodesia del Norte	2					2

País	Africa	América	Asia	Europa	Oceanía	Total general
Santa Lucía		2				2
Suecia				2		2
Suiza				2		2
Trinidad y Tobago		2				2
Arabia Saudita			1			1
Camboya			1			1
Eslovaquia				1		1
Estonia				1		1
Finlandia				1		1
Gambia	1					1
Georgia			1			1
Guinea-Bissau	1					1
Letonia				1		1
Lituania				1		1
Malawi	1					1
Montserrat		1				1
Nueva Caledonia					1	1
Papua Nueva Guinea					1	1
Polinesia Francesa					1	1
República Árabe Unida			1			1
República Democrática del Congo	1					1
San Cristóbal y Nevis		1				1
Somalia	1					1
Suriname		1				1
Trieste				1		1
Total general	311	1,123	307	390	27	2,158



Estos resultados, presentados según el continente al que pertenecen y mostrados en forma gráfica, nos ofrecen la siguiente imagen global:

Gráfico 1



Ahora bien, es conveniente resaltar que los Estados Miembros de la OIT a lo largo de estos últimos 50 años, no solamente han tenido un incremento muy importante sino que, también por los procesos de descolonización, independencia y reorganización geopolítica, han tenido una dinámica histórica, como pue-

de desprenderse de la lectura del cuadro que cita la presentación de quejas por país y continente. En esa misma perspectiva, véase el siguiente cuadro y gráfico, que da cuenta de los Estados Miembros, respecto de los cuales se han presentado o no quejas por violaciones a los derechos sindicales.

Cuadro 2
ESTADOS MIEMBROS Y PRESENTACIÓN DE QUEJAS

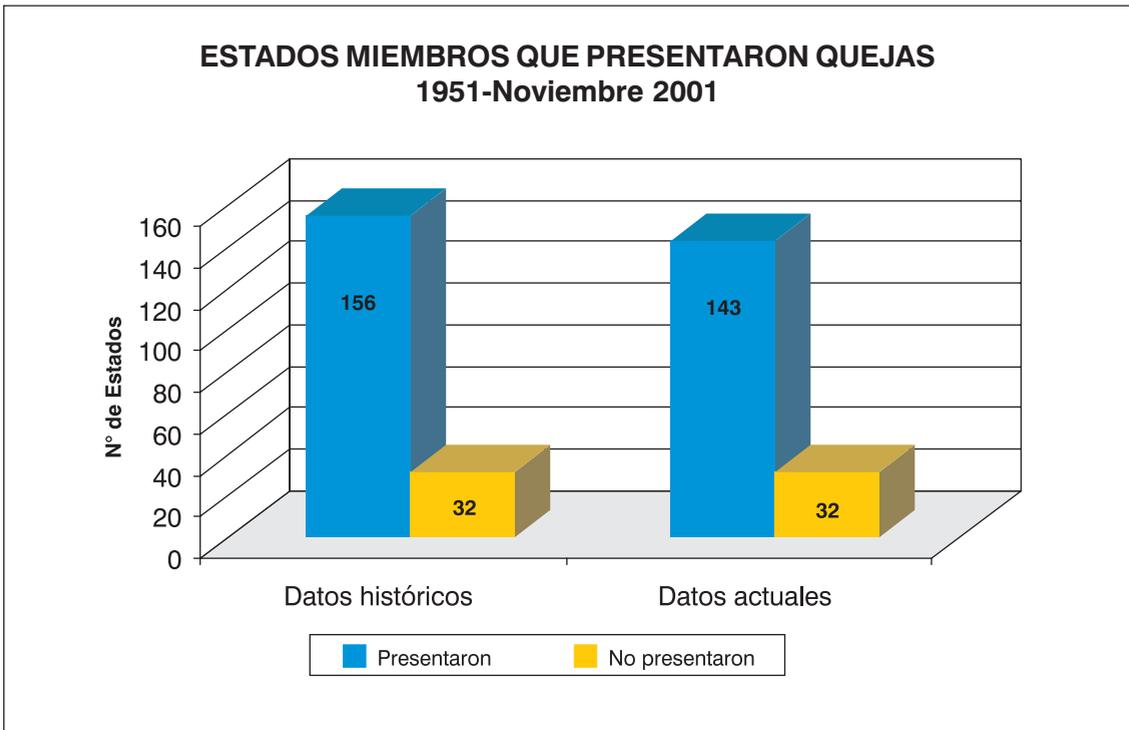
Estados Miembros a los que	Datos históricos		Datos actuales	
	N°	%	N°	%
Presentaron quejas ¹	156	83%	143	82%
No presentaron quejas ²	32	17%	32	18%
Total	188	100%	175	100%

20

¹ Están incluidos aquellos Estados que presentaron quejas y que actualmente no son Estados miembros: Antillas Holandesas, Bermudas, Checoslovaquia, Guyana Británica, Libia, Montserrat, Nueva Caledonia, Polinesia Francesa, República Árabe Unida, Rhodesia del Norte, Rhodesia del Sur, Trieste, Unión Sudafricana.

² Afganistán, Albania, Angola, Armenia, Azerbaiyán, Botswana, Dominica, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Eslovenia, Guinea Ecuatorial, Islas Salomón, Jamahiriya, Arabe Libia, Kirguistán, Kiribati, Kuwait, Letonia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Omán, Qatar, República de Moldova, República Democrática Popular Lao, República Unida de Tanzania, Rwanda, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Seychelles, Tayikistán, Turkmenistán, Uzbekistán.

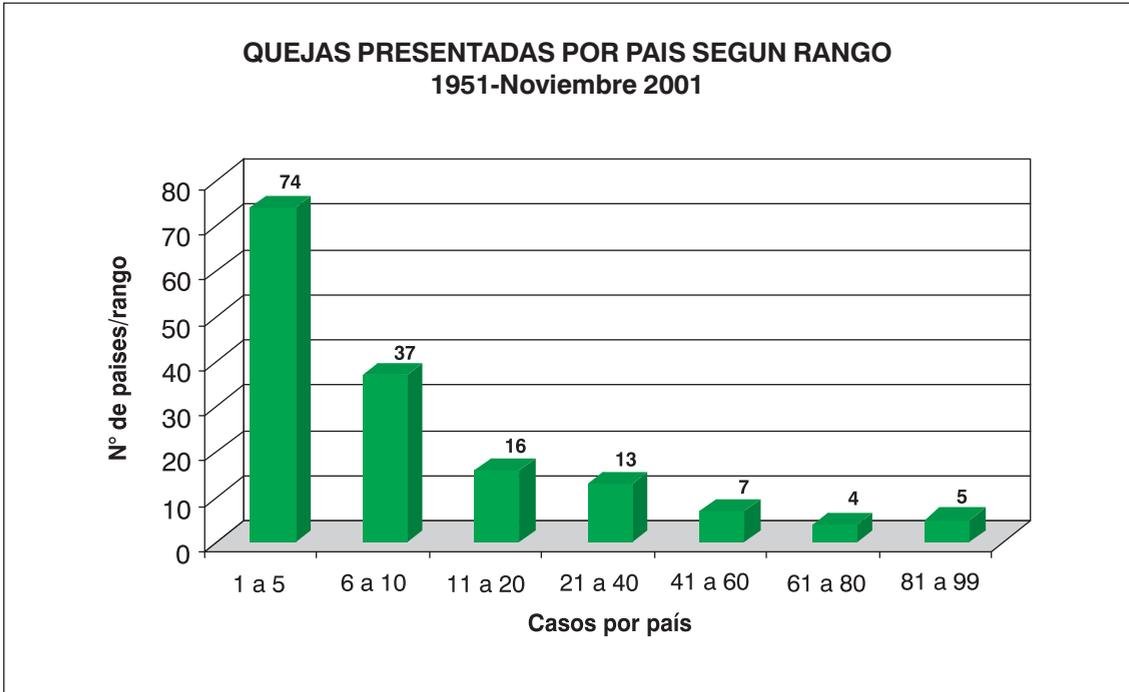
Gráfico 2



Obviamente, la presentación de quejas no ha sido igual para todos los países; por el contrario, un número relativamente peque-

ño de países, concentra una gran cantidad de quejas, como puede observarse en el siguiente gráfico:

Gráfico 3



Desde otra perspectiva, más vinculada al contenido sustantivo e impacto sociolaboral y político de la labor del Comité de Libertad Sindical, su acervo está integrado por los aportes hechos en múltiples campos, entre los cuales podemos citar²³:

La protección de la vida. Por la indivisibilidad de los Derechos Humanos²⁴, el Comité de

Libertad Sindical ha recomendado a los gobiernos diversos tipos de medidas para garantizar la vida de trabajadores y sindicalistas, frente a hechos como la condena a muerte, las desapariciones forzadas, situaciones de amenaza de muerte y otras expresiones más del autoritarismo e intolerancia. La intervención de la OIT ha contribuido a salvar la vida de varios centenares de personas.

La liberación. Ante las detenciones arbitrarias o abusivas de que han sido objeto trabajadores y trabajadoras, el Comité de Libertad Sindical ha recomendado a los gobiernos el cumplimiento de las garantías del debido proceso y otras medidas, que han permitido corregir los excesos del ejercicio del poder y recuperar la libertad de sindicalistas.

²³ Para un estudio detallado de los aportes realizados por el Comité de Libertad Sindical recomendamos la lectura y consulta de la obra en que se sintetiza una parte importante de su legado. OIT, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, OIT, cuarta edición revisada, 1996.

²⁴ La Conferencia Internacional del Trabajo de 1970, en su Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles, reconoció explícitamente que “los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de

Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.”





TESTIMONIO DE MUCHTAR PAKPANHAN²⁵

La presentación de una queja a la OIT por presunta violación de la libertad sindical es el primer paso, fundamental, en lo que a veces, pero no siempre, puede constituir un largo camino durante muchos años. Si se me permite hablar con arreglo a mi propia experiencia, cuando en 1994 la SBSI presentó su queja, la OIT siguió su procedimiento normal y su intervención permitió que muy pronto me pusieran en libertad.

El cese de la tortura. A lo largo de los 50 años de existencia del Comité de Libertad Sindical, ha tenido que afrontar situaciones en las que se denuncian actos de maltrato y tortura a trabajadores y dirigentes sindicales, por parte de

autoridades de regímenes de facto o no, ante las cuales ha intervenido, a través de la fuerza moral e internacional de sus recomendaciones, logrando el cese a la violación de los Derechos Humanos fundamentales de las personas agredidas.

TESTIMONIO DE BASILE MAHAN GAHÉ²⁶

Un gran número de nuestros afiliados están hoy vivos, gracias a la intervención de la OIT.

La terminación anticipada de sanciones como el confinamiento, deportaciones y exilio. Un número importante de quejas se han presentado ante la OIT denunciando ese tipo de sanciones a sindicalistas, ante las cuales se han emitido recomendaciones que han contribuido a modificar las condiciones de intolerancia que impedían el libre ejercicio de la representación sindical y otros derechos de esta naturaleza.

La libertad de manifestación y reunión. Estas libertades son una precondition necesaria para el ejercicio de los derechos sindicales, muchas veces restringidas o conculcadas y, ante las cuales, el Consejo de Administración, por recomendación del Comité de Libertad Sindical, ha solicitado a los gobiernos el restablecimiento de esos derechos y que adopte las medi-

das necesarias para que, en lo sucesivo, no se vuelvan a restringir u obstaculizar.

La seguridad familiar. En otros casos que el Comité ha conocido, éste ha debido pronunciarse frente a los allanamientos a los hogares de los trabajadores y dirigentes sindicales; también las medidas tomadas por la OIT, han contribuido a restablecer el resguardo familiar, frente a las amenazas extensivas a sus familiares.

La constitución sin autorización previa. Es una garantía reconocida por el Convenio 87 que el Comité ha enarbolado y salvaguardado, a través de sus recomendaciones que han tenido incluso impacto legislativo, en casos en que eso era necesario.

La sindicalización sin discriminación. En distintos países, la legislación o los criterios administrativos de las autoridades excluyen del goce a la libertad sindical a determinadas categorías de trabajadores de los servicios, la agricultura, el sector informal u otras actividades. Ante la denuncia de estos hechos, el Comité ha recomendado el fiel cumplimiento de lo establecido en el artículo 2 del Convenio 87

²³ Presidente de la organización sindical SBIS de Indonesia, el fragmento del testimonio es tomado de la entrevista publicada en OIT. Revista de Educación Obrera, No. 112, Voces por la Libertad Sindical, página 49.

²⁴ Secretario General de DIGNITÉ, organización sindical de Cote d'Ivoire. Idem. Pág. 35.

que establece que todos los trabajadores, sin distinción alguna, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a éstas, con la sola salvedad que el propio convenio otorga a los gobiernos de poder excluir a las fuerzas armadas y la policía (artículo 9).

El reconocimiento de la organización sindical. No siempre se ha dado por las autoridades laborales de los países, por lo que las recomendaciones del Comité han contribuido a su inscripción y reconocimiento de la personalidad jurídica, necesaria para la representación y defensa de los intereses de los trabajador@s que representan. Lo mismo ha sucedido para el caso de las directivas sindicales.

Salvaguardar la libertad y autonomía de las organizaciones sindicales. No en pocas ocasiones el Comité ha recibido quejas en las que se manifiestan y demuestran actos de injerencia de las autoridades o empleadores fundamentalmente. Ante estos hechos, se ha recomendado

a los gobiernos cesar las acciones de intromisión y a garantizar las elecciones libres y el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

La recuperación del patrimonio sindical. En periodos, sobre todo de dictadura, a las organizaciones sindicales se les han confiscado sus bienes. Ante estos casos, el Comité siempre ha recomendado a los gobiernos implicados la inmediata restitución del patrimonio sindical y, además, a que se tomen las medidas pertinentes para que no se vuelvan a cometer ese tipo de violaciones a los derechos sindicales.

Filiación y solidaridad internacional. Durante la época más aguda de la guerra fría, en algunos países fue frecuente que las autoridades prohibieran la sindicalización internacional y las expresiones de solidaridad internacional. En todos estos casos, el Comité sostuvo con firmeza que esas acciones conculcan las garantías a la Libertad Sindical y recomendó tomar las medidas pertinentes, para permitir su pleno ejercicio.



TESTIMONIO DE LECH WALESZA²⁷

Las medidas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo tuvieron gran eficacia. Uno de los resultados conseguidos gracias a ese conjunto de medidas fue la libertad de Polonia –y no únicamente la suya-. No se trata sólo de la libertad de unificación sindical, sino también de otros tipos de libertad. No hay que olvidar que las medidas de la OIT no fueron aisladas, sino que estuvieron acompañadas por todo un conjunto de medidas políticas adoptadas por otros. Aunque tampoco debe olvidarse que había sido precisamente el sindicato el instrumento principal de la lucha por la libertad. Resulta difícil evaluar el papel de la OIT y yo deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todos los camaradas sindicalistas que dieron a la bella palabra “solidaridad” una dimensión internacional.

El respeto al derecho de negociación colectiva. Con mayor frecuencia, el Comité de Libertad Sindical ha recibido, de parte de los trabajadores del sector público, quejas en las cuales se expresan distintos tipos de violaciones al derecho a la negociación colectiva, que

van desde el desconocimiento del mismo, hasta la imposición del arbitraje obligatorio, en caso de servicios que no son esenciales. Ante estos hechos, el Comité ha expresado un amplio número de recomendaciones para garantizar el reconocimiento del derecho y el desarrollo de las negociaciones bajo los marcos de voluntad y buena fe de las partes, logrando en muchos casos la promoción de la negociación, su concreción y el respeto a las mismas.

²⁷ Ex presidente de NSZZ Solidarnosc de Polonia. Idem. Pág. 61.

TESTIMONIO DE JHON MONKS²⁸

Conocíamos este procedimiento (se refiere al de presentación de quejas), por dos motivos: primero, porque recordábamos que en 1981 hubo un caso sobre el derecho a la negociación colectiva de los empleados de la banca que se resolvió con la ayuda de las conclusiones de la OIT en 1964; ... De todos modos, nuestro verdadero conocimiento de la utilidad del procedimiento de control se debió, principalmente, a nuestra participación activa en el examen de casos planteados en otros países y no en el Reino Unido, en los que se mataba o encarcelaba a sindicalistas y se atacaba despiadadamente a sus sindicatos. La OIT era y sigue siendo un medio inapreciable para centrar la atención en las violaciones de los derechos sindicales básicos y otros derechos humanos en materia de empleo y, para hacerlo de manera clara, citando nombres.

24



El respeto a la huelga. El Comité desde sus inicios estableció que la huelga forma parte de los derechos sindicales y que su ejercicio debe garantizarse, cuando tiene como objeto la legítima defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. La huelga constituye una de las armas de lucha más importantes del movimiento sindical, cuando el diálogo y la negociación se ven obstruidos o los medios de procuración de justicia no han sido suficientes para proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores. Muchas conquistas que hoy forman parte del bienestar laboral, familiar y social, han sido conquistadas por las huelgas salvaguardadas por las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.

Combate a la discriminación y violencia económica. En las últimas décadas han sido frecuentes las denuncias de violación a los de-

rechos sindicales por estas causas, el Comité, en un número importante de casos, ha establecido como parte de sus recomendaciones la reincorporación de sindicalistas y dirigentes que han sido despedidos por el ejercicio de la Libertad Sindical algunos han sido efectivamente restituidos a sus puestos de trabajo y en otros casos se han logrado compensaciones económicas, pero también, se sigue insistiendo para que esas prácticas vejatorias cesen, tomando las medidas pertinentes en cada Estado Miembro implicado.

La defensa de la libertad sindical en América Latina ha pasado por momentos de dramatismo y una etapa muy ardua pues, como podrá verse en el siguiente gráfico, la mayoría de los países han atravesado por feroces dictaduras y, en otros casos, por profundas crisis del Estado Social de Derecho que han impedido el ejercicio y goce de la libertad sindical.

²⁸ Secretario General del TUC en Reino Unido. Idem. Pág. 67. muy ardua.

Gráfico 4

PRESENCIA DE LAS DICTADURAS EN AMÉRICA LATINA DURANTE LOS ÚLTIMOS 50 AÑOS



En parte como consecuencia de las dictaduras, así como por los ancestrales niveles de desigualdad social y económica, entre otros factores, se han registrado y aun subsisten en la región zonas de enfrentamientos

militares, como en el caso de Colombia, en donde los impactos sobre la sociedad en su conjunto y, en particular, sobre los trabajadores y el movimiento sindical, han sido devastadores.

**XV CONGRESO CONTINENTAL DE LA CIOSL/ORIT RESOLUCIÓN N° 12
COLOMBIA: DERECHOS HUMANOS, PAZ Y DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO²⁹**

I. EL DESAFÍO

6. Las cifras de la crisis humanitaria son cada vez más horribles y preocupantes. Hay cerca de dos millones de desplazad@s internos que, en su mayor parte, son niños y mujeres. Un millón son niñ@s menores de 18 años de edad. Hay más de 35 mil muertes violentas al año. Son miles los desaparecidos, amenazados y ejecutados por fuerzas extremistas. Ocurren no menos de 700 masacres al año. El secuestro se ha multiplicado y encuentra sus víctimas, de manera indiscriminada, en todas las personas y grupos sociales. Crece a diario el número de personas que se ven obligadas a recurrir al exilio, entre los que se destacan periodistas, académic@s, dirigentes sindicales y líderes políticos democráticos, a quienes el Estado no está en capacidad de garantizarles la vida.

IV. LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN

26. Impulsar y apoyar, a través de la cooperación técnica y financiera de la OIT³⁰, la realización en Colombia de campañas de defensa del sindicalismo como organización social de l@s trabajador@s, como institución necesaria en una democracia, comprometiendo a distintos sectores de la sociedad colombiana, (el empresariado, la Iglesia católica, la academia y los medios de comunicación), así como para la generación de empleos decentes y protección social para todos.

26

Lamentablemente, además de Colombia otros países han atravesado también por situaciones de violencia, intolerancia e impunidad.

LA EXPERIENCIA DE LOS DESPLAZADOS³¹

Estimaciones sobre desplazamiento en Guatemala

- Un millón de desplazados internos;
- 400,000 exiliados a México, Belice, Honduras, Costa Rica y EEUU;
- 45,000 refugiados legales en México, la mayor parte en nuevas comunidades en campamentos;
- 150,000 ilegales en México y unos 200 mil en EEUU;
- 20,000 personas se organizaron en las CPR, otras 20,000 pudieron vivir desplazadas en la montaña durante varios años;
- En ciertas zonas del altiplano más golpeadas por la política de tierra arrasada, en algunos momentos se produjo un desplazamiento de hasta 80% de la población.

TESTIMONIO³²

Entonces en ese tiempo me retiré y fui a dar un tiempo en México: anduve en México como diez años, solito, sin tener esposa; solo así andaba. Juntaba mi dinerito y trabajaba en otros lugares, llegué a Tuxtla, llegué ahí por donde le dicen Puebla. Entonces, cuando fue la masacre del 81 y 82, en ese momento llegaron todos los hermanos guatemaltecos a refugiarse en México. Entonces llegué a saber, volví a entrar con mi gente, la encontré en México.

TESTIMONIO³³

Así es que mi mamá dijo que teníamos que salir a la frontera de México. ... dejamos todo: pollo, cochino y la milpa con elotes; todo se quedó tirado, ni una cosa trajimos, perdimos todo. Teníamos mucho miedo, mi mamá temblando.

²⁹ La resolución fue presentada y aprobada por el Congreso de la CIOSL/ORIT, celebrado en abril del 2001, fragmentos tomados de http://www.orit-ciosl.org/resultados/res_esp.htm

³⁰ En la reunión 282 del Consejo de Administración, en noviembre del 2001 aprobó el Programa especial de cooperación técnica para Colombia, el mismo que puede ser consultado en la siguiente dirección <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/gb-5.pdf>

³¹ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. Guatemala: Nunca Más (versión resumida). Recuperación de la memoria histórica. Huehuetenango, Guatemala, 1998. Pág. 51.

³² Idem. Caso 0783 (secuestro y tortura por soldados), San Juan Ixcán, Quiché, 1975. Pág. 51.

³³ Idem. Caso 8391, San Miguel Acatán, Huehuetenango, 1982. Pág. 56.

Cuadro 3
**LA INESTABILIDAD POLÍTICA Y
 VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS EN PERU³⁴**

EFECTOS SOCIALES DE LA VIOLENCIA	
Muertos	24490
Desaparecidos	9996
Torturados	56454
Requisitorizados	11132
Presos	9370
Discapacitados	4204
Perturbados mentalmente	47928
Huérfanos	43042
Viuda(o)s	23203

Cuadro 4
DESAPARECIDOS EN PERÚ POR LA VIOLENCIA POLÍTICA³⁵

Año	Desaparecidos	Año	Desaparecidos
1983	60	1992	294
1984	296	1993	127
1985	255	1994	60
1986	138	1995	18
1987	267	1996	10
1988	380	1997	0
1989	400	1998	5
1990	464	1999	4
1991	357	Sin dato(*)	887
Total		4022	

(*)No se ha consignado el año de desaparición.

Las crisis democráticas no han sido superadas por el simple restablecimiento de las elecciones populares pues las instituciones, los programas, las prácticas, los marcos normativos y las mentalidades han tardado muchos más años en incorporar los principios y valores de los Derechos Humanos, como patrones de comportamiento cotidiano.

La democracia no es un simple régimen político gubernamental sino que es un estilo, una forma de vida social; el prestigiado sociólogo Alain Touraine nos recuerda que la democracia combina tres principios que son condiciones básicas del proceso democrático: La limitación del poder del Estado; la representatividad social; y, la conciencia ciudadana.³⁶

³⁴ Censo por la Paz (2001) del PROMUDEH, según testimonios recogidos en cinco departamentos del país, datos tomados del Suplemento del 20 aniversario del periódico La República, editado en Perú.

³⁵ Idem. Cabe señalar que el Gobierno del Presidente Alejandro Toledo Manrique tomó la decisión de constituir una Comisión de la Verdad que inicio sus trabajos a finales del año 2001.

³⁶ Revista Estudios Sociologicos, septiembre-diciembre 1998, artículo de A. Touraine, Exitos y límites de la democratización en América Latina. Colegio de México, Mexico, 1998.



TESTIMONIO DE GILBERTH BROWN YOUNG³⁷

En América Latina hemos tenido distintas épocas, en algunas de ellas prevalecieron las dictaduras militares; sin embargo, debe tenerse presente que, en ocasiones aun sin dictadura, tampoco hemos tenido Libertad Sindical. Con ello quiero decir que, aun disfrutando de democracia, no hemos tenido libertades sindicales; entonces lo importante es señalar que la OIT ha ayudado muchísimo y ha intervenido y puesto todo su esfuerzo en el momento en el que el movimiento sindical lo ha solicitado, con el fin de investigar, discutir y elaborar soluciones sobre las distintas situaciones planteadas. En ese sentido, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical han cumplido un papel muy importante en esta materia.

28



También en la segunda mitad del siglo XX en la región se han padecido múltiples intervenciones incluso militares, que han trastocado las manifestaciones de soberanía de los pueblos latinoamericanos en la construcción democrática de las sociedades latinoamericanas.

El autoritarismo económico impuesto por los actores nacionales e internacionales, así como, la intolerancia y impunidad, son lastres que pesan aun sobre varios de los países de la región y del mundo, son cadenas que impiden y obstru-

yen el ejercicio de la Libertad Sindical, son rémoras al desarrollo, a la justicia y a la paz social.

Por ello, en esta región, el movimiento sindical tiene una alta valoración por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, pero, también, está consciente de los obstáculos por los cuales atraviesa la efectividad de sus recomendaciones y, existen voces que plantean la necesidad de su fortalecimiento, para que siga evolucionando como un órgano pleno de control normativo.

³⁷ Secretario General de la CTRN de Costa Rica, fragmento tomado de OIT. Revista de Educación Obrera, No. 112, Voces por la Libertad Sindical, página 28.

III

El escenario de la Libertad Sindical en América Latina

El trabajo del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, para el caso de América Latina y el Caribe, en la década de los noventa y hasta nuestros días, se ha desarrollado en un escenario caracterizado por los siguientes fenómenos, que han incidido sobre la dinámica del ejercicio de la Libertad Sindical:

Las secuelas de las dictaduras. Reiteramos que las dictaduras no terminan con la sola sustitución de los dictadores, sino que con este cambio se inicia un proceso de transición democrática y reconciliación nacional. Esos regímenes dejan, por una parte graves violaciones a los derechos humanos así como redes de carácter político, legal, institucional, administrativo e incluso ideológico y cultural, en donde las prácticas y criterios del autoritarismo y la intolerancia no son sustituidos por los de la democracia de un momento a otro, por el contrario, persisten diversos elementos restrictivos del ejercicio de la Libertad Sindical, tal como la experiencia histórica lo demuestra en cada uno de los países en donde se han impuesto las dictaduras y en los cuales permanecieron por largas décadas.

Los conflictos armados. En la década de los 90's se alcanzaron los acuerdos de Paz en los conflictos armados de El Salvador y Guatemala, con grandes oportunidades para el Movimiento Sindical, pero también subsistieron resabios de autoritarismo, impunidad e intolerancia. Aún hoy subsiste el conflicto armado en Colombia, en donde se vive una profunda y aguda crisis de los derechos humanos; el proceso de paz que se ha iniciado es altamente complejo, pero esperanzador, no obstante las altas cifras de violencia antisindical.



Cuadro 5
Sindicalistas asesinados 1991 - 2000³⁸

Tipo de trabajador	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	Total
Afiliados	91	98	190	86	149	253	147	77	55	103	1,249
Directivos	18	50	26	27	32	31	39	29	24	32	308
Total	109	148	216	113	181	284	186	106	79	135	1,557

Fuente: Escuela Nacional Sindical.

Cuadro 6
Violaciones a la vida, la libertad y a la integridad de sindicalistas colombianos (enero-noviembre de 2001)³⁹

Tipo de violación	Número de casos	%
Amenazas de muerte	187	41.10
Homicidios	137	30.11
Atentado con o sin lesiones	21	4.62
Desaparición	12	2.64
Desplazamiento forzado	55	12.09
Detención arbitraria	12	2.64
Hostigamiento	12	2.64
Secuestro	25	5.49
Total	455	100

Fuente: Escuela Nacional Sindical.

30



Las crisis institucionales. Si bien en América Latina se ha avanzado significativamente en términos del restablecimiento de los regímenes político democráticos y de la credibilidad de un mayor número de procesos electorales, tales regímenes no han estado exentos de crisis institucionales y de gobernabilidad. Podemos citar casos, tales como los de Brasil, Perú y Venezuela en 1992, Guatemala en 1993, Ecuador 1997 y 2000, Paraguay en 1999; nuevamente Perú en el 2000; y Argentina a finales del 2001.

La reestructuración del Estado. En la década de los 90's se hace el seguimiento a los procesos de reestructuración iniciados por los países de la región en la década anterior, en los cuales se conjugan factores internos como las presiones de las instituciones financieras internacionales. Los impactos son múltiples, pero entre ellos podemos destacar el empequeñecimiento de los aparatos gubernamentales y contracción de sus políticas económicas activas, los procesos de descentralización hacia niveles de gobierno provinciales o estatales y municipales, la privatización de las empresas públicas⁴⁰ así como también de algunos servicios

³⁸ Escuela Nacional Sindical. Documentos de la Escuela: Informe sobre violación a los derechos humanos de los trabajadores sindicalizados en Colombia, enero a noviembre de 2001. Medellín, Colombia, diciembre del 2001, Pág. 4.

³⁹ Idem. Pág. 4.

⁴⁰ Entre 1980 y 1991 en América Latina se privatizaron 826 empresas, según se indica en el Informe de Desarrollo Humano de 1993, página 57, ese número ha sido ampliamente superado en la década de los 90's y aún continúa el proceso, pero con márgenes

públicos y de subsistemas importantes de la seguridad social⁴¹, los procesos de apertura e integración económica⁴².

La reestructuración productiva. En la década de los noventa y hasta nuestros días continúan los procesos de reestructuración productiva basados en distintos pilares entre los que podemos destacar los siguientes: la incorporación de las innovaciones tecnológicas, la reorientación productiva basada en la oferta a otra orientada por la demanda, la internacionalización de los procesos productivos, la reorganización empresarial en la cual la descentralización productiva o terciarización y la mayor presencia y peso de las empresas multinacionales⁴³, a través de sus filiales, pero también a través de la absorción de empresas nacionales y la articulación de otras a través de los procesos productivos que ellas controlan. Estos procesos en mucho han estado orientados al comercio internacional y menos al mercado interno.

nes reducidos, aun cuando esto varía de país en país. En la obra denominada *Una década de luces y sombras* de CEPAL, publicada en el año 2001, en Colombia, se indica que de las 500 mayores empresas entre las cuales para el periodo 90-92 la participación de las estatales era de 93, se redujeron a sólo 40 en el año de 1998, véase cuadro 4.3 en página 107. En otro estudio de la CEPAL, que el valor de las privatizaciones entre 1990 y 2000 superan los 171 mil millones de dólares.

⁴¹ Algunos de los países que han dado paso a las privatizaciones en este campo y en la década de los 90's son Argentina, Bolivia, Colombia, El Salvador, Perú, Uruguay y México, principalmente.

⁴² La OEA cuenta con el Sistema de Información sobre Comercio Exterior, en cuya página web (<http://www.oas.org/defaultesp.htm>) pueden encontrarse los textos de los acuerdos suscritos entre los países de la región y de éstos con otras áreas geográficas. En la década de los 90's y lo que va de la actual, se han suscrito más de 30 importantes acuerdos y otros más están en proceso, entre los que destaca el Acuerdo de Libre Comercio de las Américas ALCA, que esta proyectado terminen sus negociaciones en el 2005.

⁴³ Una de las formas como las empresas multinacionales han ganado mayor presencia y peso, ha sido a través de la adquisición de empresas del Estado que fueron privatizadas y que están ubicadas en sectores estratégicos tales como las telecomunicaciones, los hidrocarburos, la energía eléctrica, la petroquímica, la siderurgia, transporte aéreo, minería, aeropuertos, agua, puertos y otros muchos más, obviamente este proceso no ha sido igual en sus modalidades, como tampoco en los países, pero sí es una constante.

La hegemonía del libre mercado. Éste ha impuesto a las empresas la necesidad de incrementar su productividad a fin de elevar su competitividad nacional e internacional, dados los procesos de apertura e integración económica. Una de las estrategias adoptadas para hacer frente a ese imperativo ha sido la de flexibilizar y desregular las relaciones laborales, como puede observarse en el siguiente cuadro; asimismo, se han emprendido otras iniciativas de reforma legislativa que han restringido los derechos sindicales a la negociación colectiva y a la huelga, tal como se deduce de las observaciones hechas por la propia Comisión de Expertos en la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones⁴⁴. Todos ellos, con profundas implicaciones en la dinámica de las relaciones laborales en la sindicalización, en la cobertura de la negociación colectiva y en el ejercicio mismo de la huelga.

Cambios en la estructura del empleo. La OIT⁴⁵ expresa: La estructura del empleo se privatiza: 95 de cada 100 nuevos empleos son generados por el sector privado. También continúan los procesos de terciarización y de informalización. De cada 100 nuevos empleos, 66 se generan en el sector de servicios, disminuyendo la participación de los sectores productores de bienes a la creación de empleo.

⁴⁴ Puede verse en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/libisind/index.html> una compilación de todas las observaciones y comentarios de la Comisión de Expertos a las normativas de la región, desde 1990 y hasta la fecha, en lo relativo a la aplicación y cumplimiento de los convenios sobre libertad sindical de la OIT.

⁴⁵ Nota de prensa del 12 de diciembre del 2001, en la que se hace la presentación del Panorama Laboral del año 2001.





Cuadro 7
La reforma laboral en América Latina: Cuadro de síntesis⁴⁶

	Arg	Bra	Bol	Col	Chi	Ecu	El Sal	Gua	Hon	Méx	Nic	Pan	Par	Per	R.Do.	Uru	Ven
Nuevas modalidades de contrato temporal	•	•												•			
Extensión del período de prueba	• *										• *			•			• *
Ampliación causas de despido					•							• *		•			
Nuevo régimen de indemnizaciones por despido		•		•		•								•			
Modificación del monto de la indemnización por término de la relación laboral	•			• *	•	•		•			•	•		•	•		•
Salario mínimo integral				•										•	• *		
Flexibilidad horaria	•	•		• *										•			•
Flexibilidad salarial por convenio colectivo														•			
Exenciones a ley laboral de las PYMES	•	•		•								•					
Mayor descentralización en la negociación colectiva	•													•			
Obligatoriedad de cláusulas para la homologación del convenio colectivo	•																
Traslado a la negociación de aspectos de la relación laboral	•	•			•							•		•			•
Nuevas formas de solución extrajudicial de conflictos	•													•			

⁴⁶ Tomado de OIT. Cuaderno de Trabajo 123 La Reforma Laboral en América Latina: Un análisis comparado. OIT, Lima, 2000, Pág. 11 y 12. El asterisco (*) indica que la modificación ha tenido peculiaridades específicas que pueden ser consultadas en los cuadros comparativos correspondientes incluidos en la Parte III.

Igualmente, de cada 100 nuevos empleos, 88 son informales, lo que representa un importante incremento de la participación de este sector en la creación de nuevos puestos

de trabajo (la tendencia de mediano plazo indica que el sector informal contribuye con 60 de cada 100 nuevas plazas a la creación de empleo).

Cuadro 8
América Latina Estructura del Empleo no agrícola 1990 - 2000⁴⁷

Años/ América Latina	Sector informal				Sector formal		
	Total	Trab. Indep./a	Servicio Doméstico	Micro Empresa/b	Total	Sector Público	PMyGE* Privadas/c
1990 Total	42.8	22.2	5.8	14.7	57.2	15.5	41.7
Hombres	39.4	21.6	0.5	17.3	60.6		
Mujeres	47.4	23.2	13.8	10.4	52.6		
2000 Total	46.9	24.6	6.7	15.6	53.1	13.0	40.1
Hombres	44.5	25.3	0.6	18.7	55.5		
Mujeres	50.3	23.7	15.4	11.2	49.7		

Fuente: Estimaciones de la OIT, con base en la información de Encuestas de Hogares y otras fuentes oficiales (serie revisada).

Notas: a/ Incluye trabajadores por cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares. b/ Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores. c/ Incluye empresas con 6 o más ocupados. * PMyGE Pequeñas, medianas y grandes empresas

Altas tasas de desempleo urbano. Otra de las características de la región latinoamericana ha sido la permanencia y crecimiento en las tasas desempleo abierto⁴⁸, restringiéndose también, de esta forma, las posibilidades del ejercicio de la Libertad Sindical, particularmente para los jóvenes y mujeres cuyas tasas de desempleo son muy mayores a los promedios nacionales de la población económicamente activa.

La pobreza. En América Latina y El Caribe se calcula que viven 502 millones de personas, de las cuales un tercio de ellas son pobres. Esto se debe a múltiples factores tales como la incapacidad de los países de la región para sostener una tasa de crecimiento y para expan-

dir, en forma progresiva, los medios de protección de la población a través de los sistemas de seguridad social, la vulnerabilidad de las economías nacionales respecto a los impactos de las crisis económicas y financieras de otros confines y otros más, pero sin duda uno de los más importantes es la inequitativa distribución de la riqueza y del ingreso, pues el 20% de la población más pobre sólo accede al 4.5% del total regional del ingreso.

La deuda externa y el pago de su servicio. La década de los 80's fue conocida en la región por la crisis de la deuda, lo que obligó a la realización de diversos procesos de ajuste económico para garantizar, por una parte, la renegociación de la misma, así como el acceso a nuevos créditos. No obstante los sacrificios económicos y sociales que ello implicó, ese lastre no se ha superado, y situaciones recientes como las de México, Ecuador, Brasil y Argentina, ponen al descubierto que el fenómeno de la deuda es un obstáculo central a las posibilidades de desarrollo social. Baste señalar tan sólo que en 1993 su monto para los países de América Latina ascendía a 526.2 miles de millones de dólares americanos (mmd) y el servicio de la

⁴⁷ OIT/ Oficina Internacional del Trabajo para América Latina y El Caribe. Panorama Laboral 2001, Lima OIT, 2001, tomado del cuadro 6A, Pág. 61.

⁴⁸ Según datos publicados por OIT en su Panorama Laboral del 2001, la tasa promedio anual del desempleo urbano pasó del 5.7 al 8.3 para el año 2000 como promedio ponderado; para el 2001, se ha estimado que la tasa es igual a la del año anterior. Idem. Pág. 55.



misma a 71.4 mmd, cifras que aumentaron, respectivamente, a 780.0 mmd y 149.7 mmd para el año 2001, según estimaciones del Fondo Monetario Internacional⁴⁹

Los 10 fenómenos antes enunciados, han tenido fuertes impactos en las relaciones laborales y el ejercicio de la Libertad Sindical en los países de América Latina y El Caribe, aun cuando es difícil establecer una relación lineal y uniforme, pues en cada país se observa un comportamiento diferente que, en mucho, depende de cuál es el Estado de Derecho y nivel de desarrollo democrático que prevalecen y no sólo de su situación económica.

Por otra parte, podemos indicar que la mayoría de los países de la Región han recibido

observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁵⁰, en materia de los Derechos Sindicales. Respecto de los convenios 11, 87, 98, 135, 141, 151 y 154, debemos señalar que todos están vinculados directamente con los derechos fundamentales de la Libertad Sindical, y que, en varios casos, se han observado avances, mientras que en otros persisten las recomendaciones de adecuación normativa.

Una de las fuentes ganadora de violaciones a la Libertad Sindical, es precisamente la falta de adecuación normativa en los países, pues tanto las autoridades como los particulares, aducen ceñirse a la ley al actuar, sin considerar los principios y postulados emanados de los convenios internacionales del trabajo ratificados.



¹² Fondo Monetario Internacional. *Perspectivas de la Economía Mundial*, (mayo 2001). FMI, Washington, D.C. 2001, Pág. 240.

¹³ Las observaciones de la CEACyR, pueden ser consultadas en ILOLEX en la siguiente dirección web <http://ilolex.ilo.ch:1567/public/spanish/50normes/infleg/ilospa/index.htm>, como en la web de la Oficina Regional de la OIT, sección de ACTRAV en <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/actividad/proyectos/actrav/sindi/ceacr/indexro.html>

IV

Perfil de las quejas por violaciones a la Libertad Sindical en las Américas

Las violaciones a la Libertad Sindical que se presentan al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, sólo dan cuenta de una pequeña parte del total de las violaciones infringidas a los trabajador@s y sus organizaciones. No existen estadísticas sobre las violaciones a la Libertad Sindical, que nos permitan conocer su magnitud, los tipos, la persistencia y otras de sus características.

Un primer acercamiento a la sistematización estadística lo constituye la base de datos sobre las violaciones a la Libertad Sindical⁵¹, que está construyendo la Oficina de Actividades para los Trabajadores conjuntamente con la Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Con base en esta se presentan en otras secciones de esta publicación, algunos de los reportes regionales, subregionales y nacionales y, que pensamos pueden ser de interés.

La ausencia de estadísticas sobre el ejercicio, aplicación y cumplimiento de la Libertad Sindical, obstaculizan la focalización de las medidas de promoción, asistencia y cooperación técnica, así como también, de su adecuada y oportuna previsión y defensa.

La construcción del perfil, que a continuación se delinea sobre las quejas por violaciones



⁵¹ A esta base de datos en construcción se le ha denominado QVILIS (sigla que significan quejas por violaciones a la libertad sindical); el periodo que comprende la información capturada es de 1990 a noviembre del 2001 y seguirá actualizándose para los países de Las Américas. Puede ser consultada en la siguiente dirección web <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/basedatos/quejas/infobd/index.html>

a la Libertad Sindical, está basada en los datos que de QUILIS⁵² dicha base se han tomado:

La concentración geográfica. Podemos señalar, tres tipos de concentraciones geográficas: la primera de carácter Regional, corresponde a Las Américas pues en esta área para el periodo de 1990 – 2001 se concentra el 52% del total de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, respecto a los otros continentes; una segunda concentración subregional, es la que corresponde a los países andinos, en donde se agrupa el 31.88% del total de las quejas tratadas por dicho órgano de control normativo y la tercera concentración, corresponde al hecho de que sólo 6 países de Las Américas abarcan el 56.57% del total de las quejas tratadas por el Comité, dentro del mismo periodo de tiempo y esos países son: Canadá, Perú, Argentina, Colombia, Venezuela y Guatemala.

Los mayores infractores. De la revisión de las 320 quejas analizadas a fondo por el Comité de Libertad Sindical, en el periodo de referencia, se encontró que los gobiernos de los países de la Región, son los mayores infractores directos de la Libertad Sindical, al ser señalados, en el 64% de los casos, como responsables de haber realizado actos u omitido acciones consideradas como una violación a la Libertad Sindical; en segundo lugar están las empresas privadas y en un tercer lugar, las empresas públicas.

El origen de los querellantes. Son las organizaciones sindicales nacionales las que han interpuesto el mayor número de las quejas por violaciones a la Libertad Sindical; les corresponde el 59%, en tanto que a las internacionales les corresponde poco más del 23%, el resto se refiere a quejas presentadas en forma conjunta.

Los querellantes más activos. Los querellantes más activos en Las Américas, Son 6 pues concentran el 26.27% La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Li-

bres CIOSL tiene el 8.71%; la Central Latinoamericana de Trabajadores CLAT, 5.41%; el Congreso del Trabajo de Canadá, 4.20%; la Confederación Mundial del Trabajo 3.15%; la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, 2.55% y la Confederación General de Trabajadores del Perú, 2.25%. De esta forma tenemos a tres organizaciones sindicales internacionales y tres nacionales.

Las principales categorías en que se concentran las violaciones. Cuatro categorías concentran en las quejas tratadas por el Comité, el 73.52% de los agravios expresados como violaciones a la Libertad Sindical, o estas son la discriminación antisindical, con el 31.87%, los ataques a la seguridad e integridad de las personas con el 19.75%, las referidas a la huelga con el 11.05% y a la negociación colectiva con el 10.85%.

Las principales violaciones. En los agravios expresados por los querellantes, son los despidos a dirigentes y sindicalistas los que con mayor frecuencia se expresan, seguidos de las detenciones, la declaración de ilegalidad de las huelgas y las negativas a negociar colectivamente.

Actividades económicas con mayores violaciones. Los sectores señalados con más frecuencia en las quejas por violaciones a la Libertad Sindical son: el Servicio Público, con el 21.97%; la agricultura, plantaciones y otros sectores rurales con el 8.30%; la educación con el 7.62%; el petróleo, su refinación y la producción de gas con el 5.38 %; el transporte (aviación civil; ferrocarriles y por carretera) con el 5.16%; el llamado utilidades que comprende los servicios de agua, gas y electricidad, con el 5.16% y la alimentación, bebidas y tabaco con el 4.93%. Estos 7 sectores representan más del 50% del total de los 22 sectores⁵³.

Estas descripciones generales, obviamente se representan en forma diversa por subregión y país, por lo que, para una descripción más deta-



⁵² Para una mayor información sobre los componentes del perfil, véase el sitio www.oit.org.pe/ Asimismo, pueden hacerse búsquedas de otras informaciones específicas, para satisfacer otros intereses puntuales.

⁵³ Hemos tomado como referencia los 22 sectores definidos por Oficina de Actividades sectoriales de la OIT, puede verse la forma de definir y caracterizar a cada uno de ellos en la siguiente dirección web <http://www.oit.org/public/spanish/dialogue/sector/>

llada, habría que tomar la información correspondiente a los ámbitos que se deseen analizar. No obstante, estos descriptores permiten hacer un perfil regional de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, de 1990 a la fecha.

Este perfil regional, puede facilitar a las organizaciones sindicales, a las organizaciones de los derechos humanos y, por cierto, también a las propias oficinas de la OIT enfocar de mejor manera las acciones de promoción, previsión, asistencia y defensa de la Libertad Sindical.





V

Los desafíos y oportunidades

A 50 años de establecido el Comité de Libertad Sindical, como un órgano de apoyo al control normativo del Consejo de Administración de la OIT, podemos reiterar que su labor ha sido encomiable, porque ha contribuido a fortalecer el ejercicio del derecho humano a la Libertad Sindical y con él a los derechos humanos civiles y políticos, pero también a la recreación de los derechos económicos y sociales que son posibles gracias a la participación de las organizaciones sindicales como actores e interlocutores sociopolíticos de los países y en la región en su conjunto.

39



COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES⁵⁴

-Extracto-

41. El éxito del procedimiento de queja ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración contrasta con el que se debe calificar como fracaso del procedimiento de estudios especiales en materia de igualdad de trato. Puede que el éxito del primer procedimiento se deba principalmente al carácter tripartito del Comité, a la competencia de sus miembros, a la relativa estabilidad de su composición y a la regularidad de sus reuniones (tres veces por año). A esto cabe añadir la flexibilidad y rapidez del procedimiento, así como su costo relativamente bajo de funcionamiento. Este Comité ha logrado conciliar el dinamismo con la eficacia y salvaguardar al mismo tiempo las garantías propias del proceso ordinario.

La Libertad Sindical ha ganado un reconocimiento universal como derecho humano fundamental⁵⁵, fortaleciéndose así la conciencia

⁵⁴ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª Reunión, Ginebra 1994, Informe III (Parte 4A) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1994, pág.17.

⁵⁵ Pues a finales del año 2001, de los 35 Estados Miembros de la OIT en Las Américas sólo Brasil, El Salvador, Estados Unidos y San Vicente y las Granadinas no han ratificado el Convenio 87; y Cana-

social y política sobre su necesario respeto y promoción, como pilar de la convivencia democrática y del desarrollo con justicia social.

La adopción en junio de 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Declaración de la OIT de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, ha significado un impulso político, programático y de acción sistemática en pro de la promoción el apoyo y la asistencia técnica a los gobiernos, empleadores y trabajador@s, a favor del reco-

nocimiento pleno y ejercicio irrestricto de la Libertad Sindical.

No obstante, el convulsionado escenario que se vive en Las Américas, es esperanzador para el ejercicio de la Libertad Sindical el hecho de que, las controversias sociales, económicas y laborales se estén encausando cada vez más a través del diálogo y de los mecanismos democráticos en los países de la Región, así como de la restitución y fortalecimiento del Estado Social de Derecho.

DECLARACIÓN DE LIMA⁵⁶
CARTA DEMOCRÁTICA INTERAMERICANA.
-Extractos-

LA ASAMBLEA GENERAL,

CONSIDERANDO que la Carta de la Organización de los Estados Americanos reconoce que la democracia representativa es indispensable para la estabilidad, la paz y el desarrollo de la región y que uno de los propósitos de la OEA es promover y consolidar la democracia representativa dentro del respeto del principio de no intervención;

REAFIRMANDO que la promoción y protección de los derechos humanos es condición fundamental para la existencia de una sociedad democrática, y reconociendo la importancia que tiene el continuo desarrollo y fortalecimiento del sistema interamericano de derechos humanos para la consolidación de la democracia;

RECONOCIENDO que el derecho de los trabajadores de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses es fundamental para la plena realización de los ideales democráticos;

Artículo 1. Los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla.

La democracia es esencial para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de las Américas.

Artículo 3. Son elementos esenciales de la democracia representativa, entre otros, el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales; el acceso al poder y su ejercicio con sujeción al estado de derecho; la celebración de elecciones periódicas, libres, justas y basadas en el sufragio universal y secreto como expresión de la soberanía del pueblo; el régimen plural de partidos y organizaciones políticas; y la separación e independencia de los poderes públicos.

Artículo 7. La democracia es indispensable para el ejercicio efectivo de las libertades fundamentales y los derechos humanos, en su carácter universal, indivisible e interdependiente, consagrados en las respectivas constituciones de los Estados y en los instrumentos interamericanos e internacionales de derechos humanos.

40



dá, El Salvador, Estados Unidos y México no han ratificado el Convenio 98. No obstante, los principios esenciales de la Libertad Sindical, si han sido plenamente reconocidos, a través de la adhesión a la Constitución de la OIT, así como, por la ratificación, aceptación o adhesión a otros instrumentos jurídicos internacionales tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, la Declara-

ción Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y, el Protocolo de San Salvador, entre otros.
⁵⁶ Resolución firmada en la ciudad de Lima, República del Perú a los once días del mes de septiembre del año dos mil uno, por los Ministros de Relaciones Exteriores y Jefes de Delegación, representantes de los gobiernos democráticamente elegidos de las Américas.

Artículo 8. Cualquier persona o grupo de personas que consideren que sus derechos humanos han sido violados pueden interponer denuncias o peticiones ante el sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos conforme a los procedimientos establecidos en el mismo.

Los Estados Miembros reafirman su intención de fortalecer el sistema interamericano de protección de los derechos humanos para la consolidación de la democracia en el Hemisferio.

Artículo 10. *La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio.*

Con el transcurrir de éstos últimos 50 años, además del reconocimiento de la Libertad Sindical como un derecho humano fundamental, se han desarrollado otros mecanismos complementarios para el control normativo del mismo, así tenemos que a partir de diciembre del año 2000, fecha en la que entro en vigencia el Protocolo de San Salvador (instrumento del Sistema Interamericano de derechos Humanos), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Justicia, podrán abocarse al conocimiento y solución de controversias relativas a la violación de la Libertad Sindical⁵⁷.

⁵⁷ El Protocolo establece en el Artículo 8 relativo a los Derechos Sindicales indica que los Estados partes garantizarán: “ a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente” así mismo, en el artículo 19 relativo a los medios de protección en su numeral 6 indica que: “6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del artículo 8 y en el artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”

Una de las mayores preocupaciones de los trabajador@s está situada en la eficacia de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical que son adoptadas por el Consejo de Administración y comunicadas a los Gobiernos, para restablecer el ejercicio de la Libertad Sindical. Frente a este reto, se podrían considerar los siguientes ámbitos de reflexión y acción:

- ❑ En el procedimiento.
- Considerando la experiencia acumulada en los 50 años de funcionamiento del Comité de Libertad Sindical y los desarrollos alcanzados por otros órganos de control normativo existentes dentro y fuera del sistema de Naciones Unidas, podría analizarse por parte del Consejo de Administración de la OIT primero y después con la Organización de las Naciones Unidas, la conveniencia o no de revisar el Acuerdo, a través del cual se constituye la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, que ha servido como marco de referencia al Comité. Algunos de los aspectos a revisar podrían ser:
 - ✓ La naturaleza de la Comisión, a fin de que no sólo sea de Investigación y Conciliación, sino que también pueda ser resolutive, pudiéndose optar por una o ambas opciones, la primera de éstas, podría seguir siendo voluntaria, pero no la segunda. En todo caso, sería conveniente fortalecer el compromiso de





participación y colaboración de los gobiernos con el procedimiento y sujetarse a las decisiones de dicho órgano de control normativo.

- ✓ La composición y el funcionamiento de la Comisión. Pudiéndose considerar su mutación a un órgano permanente y tripartito del Consejo de Administración.
 - ✓ Las recomendaciones de la Comisión, podrían dárseles la naturaleza o carácter resolutivo y por tanto ejecutivo; siendo sólo susceptible de recurrirse ante la Corte Internacional de Justicia.
- ❑ En el imperio jurídico.
 - Considerando una eventual adición al artículo 33 de la Constitución de la OIT⁵⁸, a fin de contemplar como uno de los supuestos prescritos el relativo a las recomendaciones del Consejo de Administración, emanadas del Comité de Libertad Sindical, no atendidas por los Estados Miembros.
 - ❑ En los marcos jurídicos nacionales.
 - Los sistemas jurídico nacionales podrían desarrollarse para reconocer el carácter vinculante de las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, ante las autoridades de los Estados Miembros de la OIT.
 - ❑ En el lenguaje.
 - La formulación de las recomendaciones, podría quizás mejorarse y con ello su eficacia, a través de un lenguaje más directo y claro para facilitar el restablecimiento del ejercicio de los derechos conculcados.
 - ❑ En la asistencia y cooperación técnica.
 - La experiencia del trabajo del Comité demuestra que la articulación de la asistencia

⁵⁸ Actualmente este precepto establece: “ En caso de que un Miembro no de cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.”

y cooperación técnica de la OIT, es un medio esencial para el adecuado cumplimiento y aplicación de los derechos sindicales, pero también para prevenir y disuadir las prácticas que lo infringen. Por ello, sería conveniente, analizar las formas de generar una mayor sinergia entre el mandato de la recomendación y las acciones en el terreno de la Oficina de la OIT.

- ❑ En resarcir los daños.
 - Toda violación a un derecho, implica un daño e incluso un perjuicio, no obstante, son excepcionales los casos en los cuales el Comité de Libertad Sindical, determina el pago de indemnizaciones, pues esta casi siempre está vinculada a la negativa de reposición del trabajador despedido por ejercer su Libertad Sindical. Elevar la eficacia de las recomendaciones del Comité, implica afrontar este desafío.

Todo lo anterior, no debe implicar, la pérdida que en primer lugar debe hacerse de la persuasión y del apoyo a los Estados Miembros al cumplimiento de los derechos de la Libertad Sindical, lo cual ha sido hasta ahora una de sus principales características y base de su éxito.

Así mismo, los Estados Miembros deben fortalecer sus políticas y programas, para cimentar con solidez y sostenibilidad una cultura de los derechos humanos, como base de la convivencia democrática y de desarrollo con justicia social. En este sentido la asistencia y apoyo técnico de la OIT a sus mandantes, constituye un importante aporte.

Las organizaciones sindicales, en su fuero interno, están llamadas también a emprender nuevas estrategias que les garanticen la eficacia de las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical, a través de:

- ❑ Los mecanismos de dialogo y presión, que les son propios;
- ❑ La difusión tanto las violaciones, como el desacato a las recomendaciones emanadas del Comité; para generar la presión necesaria de la opinión pública y de la sociedad

civil, ante las autoridades o empleadores, a fin de lograr, el respeto de los Derechos Sindicales y su restablecimiento;

- ❑ La movilización de la solidaridad social y sindical nacional e internacional;
- ❑ El ejercicio de las acciones jurídicas, para fincar las responsabilidades administrativas, civiles, políticas e incluso penales, a aquellos funcionarios que incumplan con el mandato de restablecer del derecho humano a la Libertad Sindical; y,
- ❑ El combate a todo acto de impunidad ante la violación o incumplimiento de los derechos humanos.

Otro reto vinculado a la eficacia del trabajo del Comité de Libertad Sindical, está en la celeridad del procedimiento incluido el seguimiento de sus recomendaciones. A este respecto, es notable como en los últimos años se ha elevado la celeridad, no obstante, existen dos fuentes de dilación que son:

- ❑ Que los querellantes al plantear las quejas no exponen de manera clara y precisa los hechos que consideran como violatorios de sus derechos sindicales, por una parte y por la otra, que no siempre aportan las pruebas con la presentación de la queja. Puede disminuirse esta fuente, a través de los procesos de formación tanto internos de las propias organizaciones como a través de la educación obrera, que es una de las vías de cooperación y asistencia técnica de la OIT hacia las organizaciones sindicales.
- Que los gobiernos no siempre brindan la mayor colaboración contestando en tiempo y de manera suficiente a los agravios planteados por los querellantes, ni tampoco, en muchos casos, atienden con celeridad las

recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Estas situaciones, sin duda son el mayor obstáculo a la celeridad y con ello también a la eficacia del procedimiento. En este caso, es importante sensibilizar a las autoridades competentes, de que la cooperación con el Comité de Libertad Sindical, contribuye también a la estabilidad, a la paz social y a la gobernabilidad en los países; en este sentido también la cooperación y asistencia técnica de la OIT, puede contribuir a superar tales situaciones de dilación.

Por otra parte, el desarrollo de las estadísticas relativas al cumplimiento, aplicación y ejercicio de la libertad sindical, podrán facilitar y elevar la eficacia de las acciones de promoción, apoyo y asistencia técnica de la OIT a sus mandantes. En este sentido es que se han conjuntado los esfuerzos de la ACTRAV y la Oficina Regional para América Latina y El Caribe, para iniciar la construcción de una base de datos sobre las violaciones a la Libertad Sindical (QVILIS)⁵⁹, siendo algunos de sus primeros resultados los que se muestran en las otras secciones de la presente carpeta.

Finalmente, podría considerarse también, la posibilidad de establecer Comisiones Tripartitas en los países, en donde mayores dificultades haya con el cumplimiento de la libertad sindical, para que a través del diálogo se busque promover y consolidar una nueva cultura laboral, basada en el respeto de los derechos humanos fundamentales.

En síntesis, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, a través de su funcionamiento ininterrumpido a lo largo de 50 años, ha contribuido como Garante Internacional a la justiciabilidad de la Libertad Sindical como derecho humano fundamental.



⁵⁹ La base puede ser consultada en la siguiente dirección <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/index.html>



Bibliografía y sitios web consultados y referidos

Oficina Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919 – 1984. Ginebra: OIT, 1985.

_____. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1998.

_____. Conferencia Internacional del Trabajo, 31ª Reunión, San Francisco, 1948. Libertad de Asociación y Protección del Derecho de Organización (Informe VII). Ginebra: OIT, 1948.

_____. Resoluciones y Textos diversos adoptados en la 33ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1950,

_____. Cuarto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra: OIT, 1950.

_____. Quinto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra: OIT, 1951.

_____. Sexto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra: OIT, 1952,

_____. Séptimo Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas . Ginebra: OIT, 1953.

_____. Octavo Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas. Ginebra: OIT, 1954.

_____. Libertad Sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 4ª ed. revisada. Ginebra: OIT, 1996.

_____. La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Ginebra: OIT, 2000



_____. Revista de Educación Obrera, No. 112, Voces por la Libertad Sindical. Ginebra: OIT, 1998.

_____. La Reforma Laboral en América Latina: Un análisis comparado. Lima: OIT/ Oficina Regional para las Américas, 2000. (Documento de trabajo, 123).

_____. Panorama Laboral 2001. Lima: OIT, 2001

Gravel, E., Duplessis, I. y Gernigon B. El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación. Ginebra: OIT, 2001.

Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Ginebra: OIT, 2000.

CIOSL/ORIT. XV Congreso Continental, Resoluciones. Caracas: CIOSL/ORIT, 2001.

Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. Guatemala: Nunca Más (versión resumida) Recuperación de la memoria histórica. Guatemala: 1998.

Escuela Nacional Sindical. Documentos de la Escuela: Informe sobre violación a los derechos humanos

de los trabajadores sindicalizados en Colombia, enero a noviembre de 2001. Medellín: ENS, 2001.

Ocampo, J.A. y Bajraj, R. (Coordinadores). Una Década de Luces y Sombras. América Latina y el Caribe en los años noventa. Bogotá: CEPAL, 2001.

Fondo Monetario Internacional. Perspectivas de la Economía Mundial, (mayo 2001). Washington, D.C.: FMI, 2001.

La República. Edición especial de aniversario: 20 años. Lima: Diario La República, 2001.

<http://www.orit-ciosl.org>

<http://www.clat.org/>

<http://cladehlt.org/>

<http://www.oit.org>

<http://www.eclac.cl/>

<http://www.oas.org>

<http://www.oit.org.pe>

<http://ilolex.ilo.ch:1567/public/spanish/50normes/infleg/ilospa/index.htm>

<http://www.oit.org/public/spanish/dialogue/sector/>

<http://www.cajpe.org.pe/>