

ACTIVIDADES DE LA OIT

1. PRÁCTICAS ANTISINDICALES EN MATERIA DE EMPLEO

La Oficina Internacional del Trabajo ha llevado a cabo durante el pasado año un estudio general sobre las quejas sometidas por motivo de discriminación sindical al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, estudio que se ha publicado en el número de mayo-junio de la *Revista Internacional del Trabajo*, bajo el título «Prácticas antisindicales en materia de empleo», que firma J. M. Servais.

El estudio se extiende durante el período de veinticinco años de actuación del citado Comité.

El estudio ha merecido un comunicado especial de la OIT, dada la importancia del tema, que resumimos a continuación.

El autor llega a la conclusión final de que «el reconocimiento de la libertad sindical por el empleador... parece ser el complemento indispensable del reconocimiento de esa libertad por el Estado».

La libertad sindical puede revestir diversas formas, principalmente el despido, pero también la negativa de empleo, la suspensión, los traslados, la postergación en los ascensos, etc. El problema reside en que, para probar el carácter discriminatorio de dichos actos, se necesita demostrar que contienen un elemento intencional: el de perjudicar la libertad sindical en materia de empleo.

2. LA HUELGA

Las huelgas suelen constituir un motivo frecuente para una tal discriminación.

Se señala en el artículo el caso de una empresa y un sindicato, ambos en conflicto, que firmaron un acuerdo provisional sobre ciertos problemas planteados, poniéndose de acuerdo en que, al paso de diez días, tratarían de resolverlos definitivamente. En lugar de ello, el empleador despidió a todos los trabajadores miembros del sindicato, menos a cuatro que se habían afiliado a una nueva organización. El motivo invocado por la empresa para esos despidos era el hecho de que los trabajadores hubiesen participado en una huelga injustificada, cuando la huelga se había producido varios días antes en el curso del conflicto citado. Además, al día siguiente de los despidos la empresa firmó un contrato colectivo con otro sindicato recién creado; las autoridades, por su parte, registraron la nueva organización y homologaron su convenio colectivo con la empresa.

El asunto fue objeto de decisión por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que

COMPROBO que

«la desaparición del sindicato de la empresa había sido provocada por un acto de discriminación antisindical» y

RECOMENDO que

«el Gobierno estudiara la adopción de medidas más adecuadas para la protección de los trabajadores y sus organizaciones contra prácticas de este tipo».

3. INMUNIDAD CONDICIONAL

En varias ocasiones el Comité de Libertad Sindical se ha enfrentado con el problema de la «inmunidad de los delegados sindicales», tema delicado y espinoso si los hay. Son indudablemente tales delegados los más expuestos a sanciones discriminatorias por parte de la empresa.

La filosofía del Comité puede resumirse en esta toma de posición:

«Una de las maneras de asegurar la protección de los delegados sindicales es prever que no puedan ser despedidos ni en el ejercicio de sus funciones ni durante cierto tiempo después de su mandato, pero evidentemente siempre que no cometan una falta grave.» Sin embargo, el Comité ha previsto ciertas reservas; así, se ha visto obligado a rechazar una queja por no haberse respetado los procedimientos de conciliación previstos en la ley. En otro caso la queja fue también rechazada debido a que el despido de los dirigentes sindicales fue consecuencia de su falta de cumplimiento del horario de trabajo vigente.

Con razón, pues, puede decirse que el Comité de Libertad Sindical se pronuncia por una «inmunidad condicional» de los dirigentes sindicales (1).

4. EL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (PIACT)

Este nuevo Programa de la OIT, lanzado a escala mundial, hoy ya famoso bajo la sigla del PIACT, es objeto por parte de los países miembros de una amplia demanda de expertos.

Misiones especiales han sido enviadas a Perú, Bolivia y Venezuela. Uno de los temas clave del nuevo programa es el de la prevención de accidentes y formación de trabajadores en cuestiones de seguridad.

En Venezuela el equipo de la OIT ha prestado asistencia al Gobierno en la elaboración de una nueva ley sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. El director general de la OIT, señor Francis Blanchard, entregó las recomendaciones a que había llegado el equipo de expertos al presidente, señor Carlos Andrés Pérez, en una visita a Venezuela realizada en el mes de mayo de 1977.

La India, lo mismo que Perú, tiene particular interés en mejorar la seguridad en las minas. El experto allí enviado por el PIACT está actualmente estudiando los problemas de la prevención de accidentes y la formación de los mineros en cuestiones de seguridad.

Otros expertos han sido enviados a Bangladesh para ayudar a resolver el problema del ausentismo en la industria del yute; a Malí para capacitar a inspectores y representantes sindicales en la prevención de accidentes del

(1) Señalemos a este respecto que la OIT acaba de publicar una obra sobre *Procedimientos de elección y remoción de dirigentes sindicales*, Ginebra, 1977 (100 páginas), de la que es autor el señor Bernard Gernigon. (El autor ha dividido su estudio en tres partes: en la primera, se ocupa de los problemas relacionados con el procedimiento de elección de los dirigentes sindicales; examina sus principios generales, las modalidades de elección y la notificación de los resultados. La segunda parte se refiere a la intervención del Estado en las elecciones y en el procedimiento seguido en caso de impugnación de los resultados. En la tercera se trata el problema delicado [a que nos estamos refiriendo] de la destitución de dirigentes sindicales por decisión del sindicato o por orden de la autoridad pública. Cierra el estudio una síntesis de las conclusiones que de él se deducen, en particular con miras a armonizar las legislaciones y prácticas nacionales con el principio de la libre elección de los dirigentes del sindicato por sus afiliados.)

trabajo; a Grecia para la lucha contra el polvo; finalmente, a Túnez para contribuir a mejorar la medicina ocupacional en las minas de carbón.

Casi sesenta países más han recibido o recibirán próximamente la visita de expertos del PIACT.

El problema de la seguridad del trabajo es hoy acuciante en el mundo entero; es, pues, urgente la promulgación de leyes adecuadas para hacerle frente. Esta es una de las principales misiones confiadas a los expertos del PIACT: asesorar a los gobiernos en la elaboración de tales leyes.

La composición de estos equipos de especialistas varía según los países y la clase de problemas que deben resolverse. Por lo general, incluyen consultores en medicina del trabajo, seguridad industrial, inspección laboral y condiciones de trabajo.

El PIACT ha dado ímpetu a los planes nacionales en esta materia; puede citarse como ejemplo el nuevo programa búlgaro de seguridad e higiene, de un costo de un millón de dólares, que se extenderá durante los cinco años del Plan nacional.

C. FERNÁNDEZ