

rosas ocasiones con anterioridad, que en materia de impugnaciones de elecciones sindicales, las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que pudiera limitar el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes y organizar su gestión, y que para garantizar la imparcialidad y la objetividad del procedimiento conviene que el control de las elecciones sindicales corra a cargo de las autoridades judiciales competentes”²⁹.

104. “Las disposiciones de la legislación nacional que exigen que todos los dirigentes sindicales pertenezcan a la actividad en que el sindicato ejerce sus funciones pueden poner en peligro las garantías previstas en el Convenio. En efecto, en estos casos el despido de un trabajador que ejerce un puesto de dirigente sindical, puede obstaculizar la libertad de acción de la organización y el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes e incluso a favorecer actos de injerencia por parte del empleador”.

105. “Una disposición que fija como condición de elegibilidad la obligación de estar afiliado a la organización un año como mínimo podrá ser interpretada en el sentido de que todos los dirigentes sindicales deben pertenecer a la profesión o trabajar en esa empresa cuyo sindicato representa a los trabajadores. En este caso, por aplicarse a todos los responsables de las organizaciones sindicales dicha obligación, sería incompatible con los principios de la libertad sindical”.

106. “Una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes”.

107. **Garantía de un proceso regular.** En esta materia, el CLS

29 *Boletín Oficial*, vol. LXVII, 1984, serie B, N° 3, 236° informe del CLS, caso N° 1238, contra Grecia, párrafo 248.

ha sido reiterativo: nada puede excusar al pleno cumplimiento de esta garantía, tanto en la legislación como en la práctica. La ausencia de garantías para un proceso judicial justo, independiente e imparcial o su desconocimiento en la praxis, son susceptibles de conducir a abusos que muchas veces presentan como resultado el que los dirigentes sindicales resulten víctimas de decisiones infundadas, vía por la cual se llega fácilmente a "crear un clima de inseguridad y de temor susceptibles de influir en el ejercicio de los derechos sindicales".

108. Cuando un gobierno tenga "motivos fundados para creer que las personas detenidas están implicadas en actos de naturaleza subversiva, éstas deben ser puestas rápidamente a disposición de la justicia a fin de que sean juzgadas beneficiando (sic) de las garantías de un procedimiento judicial normal".

109. Detención preventiva-arresto. Ha dicho el CLS que la detención prolongada de personas antes de someterlas a un procedimiento judicial resulta contraria al derecho que tiene todo detenido a tener un juicio equitativo, independiente e imparcial. Ha hecho hincapié también este organismo en la gran importancia de que toda persona detenida sea informada desde el momento mismo de su detención y sin dilación alguna de las razones por las cuales se le priva de la libertad, así como de la acusación que se le formula³⁰.

110. Considera el Comité que la detención prolongada de personas sin que se les someta a juicio, por las dificultades para recaudar las pruebas según los procedimientos normales, "encierra el peligro de abusos y por ello es criticable".

111. En esta materia, el CLS ha llegado incluso a emitir pronunciamientos sobre la detención preventiva, del siguiente tenor: "Las medidas de detención preventiva pueden implicar una seria

30 Véase Estudio General (ver la nota N° 18 y caso N° 1054 (Marruecos).

injerencia en las actividades sindicales, que sólo se justificaría en caso de una crisis o de una situación grave y que podría dar lugar a críticas, de no estar rodeada de garantías judiciales adecuadas, aplicadas dentro de plazos razonables” y “la detención preventiva debe estar rodeada de una serie de garantías y límites: 1) que aseguren en particular que la detención no será prolongada más allá de lo estrictamente necesario ni estará acompañada de medidas de intimidación; 2) que impidan que pueda ser utilizada con otras finalidades y que excluyan en especial los malos tratos (...) Las medidas de detención preventiva deben limitarse a períodos muy breves y destinadas únicamente a facilitar el desarrollo de la investigación judicial.”

112. Desde otro punto de vista, el CLS ha dicho: “En los casos relativos al arresto, detención o condena de un dirigente sindical, el Comité, estimando que el interesado debería beneficiar (sic) de una presunción de inocencia, consideró que correspondía al Gobierno demostrar que las medidas adoptadas por él no tenían su origen en las actividades sindicales de aquél a quien se aplicaban”.

113. Dada la frecuencia con la cual se asimila la organización toda a determinadas actividades de alguno o algunos de sus dirigentes, el CLS en el párrafo 555 de su 197º informe, al estudiar el caso N° 909 contra Polonia: “El Comité ha recordado en varias ocasiones que el hecho de ejercer alguna actividad sindical o de estar en posesión de un mandato sindical no implica inmunidad alguna con respecto, en particular, al derecho penal ordinario. Las condenas pronunciadas sobre esta base contra ciertos sindicalistas no debería (sic) por otro lado, conducir, a las autoridades a adoptar una actitud negativa con respecto a la propia organización de que dichas personas formen parte junto con otras. En el caso presente, el Comité nota que el Gobierno no ha respondido a los alegatos según los cuales varios militantes de tales organizaciones serían objeto de hostigamiento. En todo caso es importante que los trabajadores que se adhieran a estas organizaciones puedan hacerlo en un clima de plena seguridad”.

114. **Control de los fondos sindicales y la contabilidad.** El CLS ha reprobado como contraria a los principios de libertad sin-

dical toda disposición que permita a las autoridades restringir a un sindicato la administración e inversión de sus fondos, conforme a los estatutos y dentro de sus objetivos sindicales.

115. No obstante, se ha considerado admisible un cierto control, mediante la presentación periódica de balances que den cuenta del estado financiero de la organización, a condición de que los funcionarios encargados de la revisión tengan calificación profesional, independencia de la administración y control judicial, reservando en todo caso a los jueces la potestad de aplicar sanciones. Tampoco se han considerado obstáculo para el derecho de asociación las disposiciones que exigen el registro y numeración de las páginas de los libros ante el Ministerio del Trabajo, por cuanto esta medida en principio sólo tiende a evitar posibles fraudes.

116. El CLS ha dicho, entre otras cosas: "La congelación de las cuentas de un sindicato puede constituir una grave injerencia de las autoridades en las actividades sindicales (...) El control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe el peligro de injerencia en la administración de los sindicatos".

117. Igualmente, ha señalado: "El principio general relativo al control judicial del funcionamiento interno de una organización profesional para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo es especialmente importante respecto de la administración de los bienes de los sindicatos y de su gestión financiera".

118. "Una investigación de la situación financiera de un sindicato no debe efectuarse más que en casos excepcionales, es decir, cuando está justificada por circunstancias especiales, por ejemplo, con motivo de supuestas irregularidades aparentes en las cuentas financieras anuales o por ser objeto de una denuncia formulada por uno de los miembros del sindicato".

119. Administración de las organizaciones, gestión y admi-

nistración de los recursos. El CLS ha señalado que la asamblea o congreso de la organización es la máxima autoridad y a ella corresponde determinar, en consonancia con sus estatutos, los reglamentos, la administración y el programa de acción de los sindicatos. Los sindicatos deben tener completa libertad para utilizar los servicios de expertos, además de los dirigentes electos. Así, si nada debe oponerse a que los dirigentes sindicales puedan ser contratados por la organización a cambio de una remuneración (profesionalizados), tampoco debe haber impedimento para que las organizaciones contraten peritos, abogados, contadores, etc. para los asuntos que requieran un conocimiento calificado, a juicio del sindicato mismo.

120. Este derecho abarca el de definir sus presupuestos, determinar la forma de llevar la contabilidad y de aprobar los gastos, sin injerencia de los funcionarios estatales ni de los empleadores, obviamente sin perjuicio de que haya un control judicial sobre las malversaciones del dinero o bienes sindicales, control que debe hacerse, bien a denuncia de uno de los miembros de la organización o bien de las autoridades administrativas, cuando -en este último evento- se tratara de evidentes irregularidades. En todo caso, parece extraña a la naturaleza de este derecho la facultad de los empleadores de solicitar la intervención estatal en el examen de los fondos sindicales, igual que resulta extraña cualquier otra injerencia sobre los asuntos de la organización.

121. Derecho de las organizaciones sindicales a constituir federaciones y confederaciones. Los órganos de control de la OIT y, en particular el CLS, han hecho hincapié en que el derecho consagrado en el Convenio N° 87 para constituir las organizaciones que trabajadores y empleadores estimen convenientes supone necesariamente el derecho de éstas para constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a ellas, trátase de federaciones o confederaciones de carácter nacional o internacional.

122. En el mismo orden de ideas, a las federaciones y confederaciones se les aplican todas las disposiciones del Convenio pertinente, no siendo pues admisible que el reconocimiento de personería jurídica de estas entidades quede sujeto a que obtengan per-

misos previos o a que cumplan con requisitos que desvirtúen el derecho mismo a existir que tienen conforme al Convenio. Deben estar protegidas contra todo acto de injerencia estatal o de los empleadores, en los mismos términos de los sindicatos. Este derecho implica, por supuesto, el de que haya comunicación entre las diversas organizaciones afiliadas con la que las agrupa y entre ellas mismas.

123. Discriminación antisindical. Han dejado claro los órganos de control que nadie debe ser objeto de discriminación en su trabajo por razón de su actividad sindical o de pertenencia a una organización de este tipo.

124. Esta protección ha de establecerse, fundamentalmente, para evitar todo acto que pueda conducir al despido de un trabajador por razón de su pertenencia a una organización sindical. Es deber del Estado establecer los mecanismos de control que impidan la injerencia indebida de los empleadores en la actividad de los sindicatos y el castigo de la persecución a quienes se sindicalizan o promueven activamente la organización.

125. El CLS ha considerado en especial como actos de discriminación antisindical el despido, el descenso de grado, el traslado, la elaboración de "listas negras" y la jubilación obligatoria, entre otros, cuando existe un nexo entre la actividad sindical y las conductas señaladas.

126. Entre muchas decisiones de los órganos de control de la OIT, vale la pena destacar las siguientes "Como ya señalara en otras ocasiones el Comité, la legislación de un país no concede protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cuando permite a los empleadores despedir a un trabajador sin justa causa a condición de que paguen la indemnización prevista en la ley: en efecto, ello significa que, mediante el pago de esas indemnizaciones, el empleador puede despedir a cualquiera de sus empleados, incluso por realizar actividades sindicales, sin que las autoridades públicas puedan impedirlo. La protección es particularmente necesaria en el caso de los dirigentes sindicales que, para poder cumplir su mandato sindical con total independencia,

deben contar con la seguridad de que no serán perjudicados por motivo del mismo. Esta garantía es además necesaria para asegurar el respeto del principio según el cual las organizaciones de trabajadores tienen derecho a elegir libremente a sus representantes"³¹.

127. "En lo que atañe a los traslados de los maestros que participaron en la huelga, el Comité aún tomando nota de las declaraciones del Gobierno, desea poner de relieve que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los sindicalistas deben gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar su libertad en materia de empleo, suspensiones, traslados, retrogradaciones y otros actos perjudiciales. El Comité ha indicado también que una política de traslado de sindicalistas puede perjudicar el buen funcionamiento de las actividades sindicales"³².

128. "El Comité recuerda, a este respecto que, en virtud de este Convenio, un gobierno debe, llegado el caso, adoptar medidas eficaces para que ningún trabajador sea objeto de discriminación en el empleo debido a su afiliación o a su actividad sindical, ya sean presentes o pasadas"³³.

129. "El Comité ha estimado que la existencia de disposiciones básicas que prohíben los actos de discriminación antisindical no es suficiente si tales disposiciones no van acompañadas de procedimientos eficaces que garanticen su aplicación en la práctica. Así, por ejemplo, a menudo puede resultar difícil, si no imposible, que un trabajador suministre pruebas de un acto de discrimina-

31. *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1984, serie B, núm 1, caso N° 1053, contra la República Dominicana, 211° informe, párrafo 163.

32. *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, serie B, N° 3, caso N° 1020, contra Malí, 211° informe, párrafo 250.

33. *Boletín Oficial*, vol. LXVII, 1984, serie B, N° 2, casos núms. 999 y 1029, contra Turquía, 235° informe, párrafo 38.

34. *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, serie B, N° 2, caso N° 1017, contra Marruecos, 208° informe, párrafo 40; véase asimismo CLS, recopilación, párrafo 567.

ción antisindical del que hubiere sido víctima”³⁴.

130. “...En casos relativos a alegatos de discriminación anti-sindical, el Comité se ha referido a la dificultad que puede tener un trabajador para establecer la prueba de que estima ha sido víctima y ha recordado la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (Nº 143), que preconiza, como medida para garantizar la protección efectiva de dichos representantes, que se imponga al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado”³⁵.

131. Protección contra la injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores. El Convenio Nº 98 rechaza tanto la injerencia del Estado en forma indebida en las organizaciones sindicales, sean éstas de empleadores o de trabajadores, como la injerencia de unas organizaciones en otras. Es obvio que, tratándose de organizaciones de trabajadores, éstas deben estar protegidas contra la injerencia, organizada o no, de los empleadores, y así lo ha entendido el CLS en diversos pronunciamientos. Entre las manifestaciones del CLS, caben destacar las siguientes: “Sería conveniente que el Gobierno estudiara la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia (patronal). Es necesario que el Gobierno establezca de manera explícita, recursos y sanciones contra los actos de injerencia de los empleadores respecto de los trabajadores, con objeto de asegurar la eficacia práctica del artículo 2º del Convenio Nº 98.”

132. “Las circulares publicadas por una compañía invitando a los trabajadores a declarar a qué sindicato pertenecían, aún cuando no tuvieran por objeto interferir en el ejercicio de los derechos sindicales, pueden naturalmente considerarse como que implican tal injerencia”.

133. Derecho de negociar y celebrar convenios colectivos. Los órganos de control han entendido que este derecho es de alcance

35 *Boletín Oficial*, vol. LXIV, serie B, Nº 3, casos núms. 1035 y 1050, contra la India, párrafo 114.

general, de tal suerte que lo tienen no sólo los sindicatos de primer grado sino también las federaciones y confederaciones; asimismo, han entendido los órganos de control que si bien el Convenio N° 98 señala en su artículo 6° que no regula las relaciones entre los funcionarios públicos y la administración del Estado, es también verdad que el mismo advierte que no debe ser interpretado en menoscabo de los derechos de éstos. En desarrollo de este artículo, los órganos de control han entendido que la sola clasificación nominal que como funcionarios públicos sé de a los servidores del Estado, aún cuando se les aplique el mismo estatuto, no permite excluir masivamente a estos trabajadores de la esfera de protección del Convenio N° 98, debiendo atenderse a las atribuciones y responsabilidades como criterio fundamental para determinar si están o no fuera de los alcances del Convenio, como puede entenderse del texto que transcribo en el párrafo 136 *infra*.

134. Tomando simplemente algunos de los textos producidos por los organismos de control, transcribo los siguientes: "El Comité ha señalado la importancia que concede al derecho la negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas". "El Comité recuerda la importancia que da al principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo (...) La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical insistió en que la existencia de relaciones de trabajo satisfactorias depende primordialmente de la actitud recíproca de las partes y de su confianza mutua".

135. "Según la Comisión (de Expertos), el derecho a negociar libremente con los empleadores y sus organizaciones sobre salarios y condiciones de empleo constituye un aspecto fundamental de la libertad sindical. Los sindicatos deben poder ejercer este derecho sin que el mismo sea indebidamente obstaculizado por restricciones legales. La adopción de medidas restrictivas viola el principio según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a organizar sus actividades y a formular su programa de acción; además, es incompatible con el principio de fomento de la negociación colectiva. Por eso, no es compatible con el artículo 4° del Convenio N° 98 excluir de la ne-

gociación ciertas cuestiones relativas a condiciones de trabajo, exigir la aprobación previa de un Convenio colectivo para que pueda aplicarse y permitir que sea declarado nulo por ser contrario a la política económica del Gobierno. La Comisión recuerda que un sistema de homologación sólo es admisible en la medida en que ésta no pueda ser rehusada más que por cuestiones de forma, o bien en el caso de que las disposiciones del Convenio colectivo no estuvieran de acuerdo con normas mínimas establecidas por la legislación laboral”³⁶.

136. Precisamente, en un caso contra Colombia, el CLS se pronunció diciendo que no pareciera que, basándose en sus funciones, pudiera excluirse al personal del Instituto de Radio y Televisión del derecho a la negociación colectiva. “...La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que, si bien el concepto de funcionario público puede variar en cierta medida según los diversos sistemas jurídicos, la exclusión del campo de aplicación del Convenio (el N° 98) de las personas empleadas por el Estado o en el sector público, pero que no actúan como órganos del poder público -incluso cuando se les haya conferido un estatuto idéntico al de los funcionarios públicos en la administración del Estado-, es contraria al sentido del Convenio. La Comisión indicó que, por consiguiente, la distinción que debe establecerse debería ser fundamentalmente entre los funcionarios públicos empleados con diversas atribuciones en los ministerios gubernamentales u organismos semejantes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Gobierno, por empresas públicas, o por instituciones públicas autónomas, por otra”.

137. Abstención de toda intervención por parte de las autoridades públicas. Suspensión y disolución de las organizaciones sindicales. Deliberadamente, he englobado estos temas en un sólo subtítulo y los he dejado para el final. A lo largo de este capítulo, en diversas oportunidades he señalado que las autoridades públicas deben abstenerse de toda injerencia e intervención indebida en

36 Estudio general citado, párrafo 311.

los asuntos internos de las organizaciones, sean éstas de trabajadores o de empleadores, y he ilustrado mis afirmaciones con textos, bien de la Comisión de Expertos o bien del CLS. No obstante lo anterior, es pertinente detenerse un momento para insistir en los campos que le están vedados a las autoridades, distinguir cuáles pueden ser aquéllos en los cuales se autoriza alguna intervención y con qué alcances, e insistir, en todo caso, en que, cuando la intervención puede poner en juego derechos de la organización o de sus afiliados, el Derecho Internacional del Trabajo autoriza sólo la intervención judicial, siempre y cuando -por supuesto- se realice con la plenitud de garantías propias de una justicia independiente, imparcial y eficaz.

138. Más que hablar de eventos de intervención o injerencia permitidos a las autoridades administrativas, es adecuado hablar de la forma como éstas pueden adelantar su función de vigilancia en orden a garantizar los derechos de todos. Ha sido tesis reiterada de los órganos de control de la OIT que en presencia de evidentes irregularidades en el manejo de los fondos, por decir algo, la autoridad administrativa debe acudir a la autoridad judicial; lo mismo, por ejemplo cuando se trata de perseguir actividades ilícitas agenciadas por miembros de la organización amparados en ella.

139. Entre los textos de los órganos de control, creo que conviene recoger los siguientes: al analizar el caso N° 823 contra el Gobierno de Chile, el CLS, en su 197° informe, dijo en el párrafo 386: "El Comité ha recordado a menudo la importancia que concede al derecho de los sindicatos de organizar su gestión y sus actividades. Como lo puso de relieve la Comisión de Expertos de Aplicación de los Convenios y Recomendaciones en su Estudio general sobre libertad sindical y negociación colectiva, publicado en 1973 ³⁷,

37 Con posterioridad al Estudio general citado en esta decisión por el CLS, se produjo otro, en 1983, que reproduce las tesis recogidas por el CLS en el caso N° 823 contra Chile. El nuevo Estudio General (de 1983) es frecuentemente citado en este trabajo.

el control que las autoridades públicas ejerzan sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de estados financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos. Las medidas de investigación deberían limitarse a casos excepcionales, cuando éstas se justifiquen por circunstancias especiales, por ejemplo cuando se presume que ha habido irregularidades sobre la base de estados financieros anuales o cuando las denuncien afiliados al sindicato. Además, el principio general relativo al control judicial del funcionamiento interno de una organización profesional para garantizar un procedimiento imparcial y objetivo es especialmente importante respecto de la administración de bienes de los sindicatos y de su gestión financiera³⁸.

140. Por su parte, la Comisión de Expertos, en su Estudio general de 1983, advirtió la necesidad de que los Estados establezcan normas de derecho positivo que protejan a las organizaciones contra la injerencia”³⁹.

141. Por otro lado, en el mismo documento, la Comisión de Expertos afirma: “La intervención de las autoridades públicas en la redacción de los estatutos de los sindicatos y en los procedimientos de elección y destitución entraña un grave riesgo de injerencia abusiva en los asuntos internos de las organizaciones”. “La índole de las autoridades llamadas a intervenir desempeña, pues, un gran papel en cuanto al respeto de los principios de la libertad sindical. La Comisión considera que estos principios no impiden ninguna fiscalización exterior de los actos internos de una organización si se estima o se alega que la ley o los estatutos han sido violados. Sin embargo, ya se trate de la elección o de la destitu-

38 *Boletín Oficial*, vol. LXIII, 1979, serie B, N° 3, caso N° 823, contra Chile, 1979 informe, párrafo 386.

39 Estudio general, párrafo 283.

ción de dirigentes sindicales o de la intervención de las organizaciones, las medidas adoptadas por las autoridades administrativas pueden resultar arbitrarias. Por este motivo, la fiscalización, en caso de ser necesaria, debe ser ejercida por autoridades judiciales que gocen de completa independencia”⁴⁰.

142. Respecto de la suspensión y disolución de organizaciones sindicales, a pesar de la claridad meridiana del texto del Convenio N° 87, han sido necesarios diversos pronunciamientos de los órganos de control, de los cuales he escogido los siguientes: al examinar el caso N° 1189 contra Kenya, en su 239° informe, el CLS dijo: “A este respecto, el Comité quisiera señalar que la cancelación del registro de una organización equivale a su suspensión o disolución por el registrador de sindicatos, medida incompatible con el principio según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores no deben ser disueltas por una autoridad administrativa”⁴¹.

143. Otros pronunciamientos sobre la cuestión, hechos por el CLS, son: “El Comité ha estimado que, en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la disolución de su sindicato, parecería preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de agotados otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto”. “Las medidas de suspensión de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales implican graves restricciones de los derechos de defensa que sólo pueden estar plenamente garantizados mediante un procedimiento judicial ordinario”.

144. “Los jueces deben poder conocer a fondo el asunto tratado, a fin de determinar si las disposiciones en que se basan las me-

40 Estudio general, párrafo 179.

41. *Boletín Oficial*, vol. LXVI, 1983, serie B, N° 3, caso N° 1189, contra Kenya, 230° informe, párrafo 686.

didas administrativas recurridas infringen o no los derechos reconocidos a las organizaciones profesionales por el Convenio N° 87. En efecto, si la autoridad administrativa tiene poder discrecional para registrar o cancelar el registro de un sindicato, la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en tales casos, los jueces no tendrán otra posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El mismo problema puede plantearse en caso de suspensión o disolución de una organización profesional”.

145. “La disolución pronunciada por el Poder Ejecutivo en virtud de una ley dé plenos poderes o en ejercicio de funciones legislativas, del mismo modo que una disolución por vía administrativa, no permite asegurar los derechos de defensa, que sólo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial normal, procedimiento que el Comité considerara esencial”.

146. “Las exigencias del desarrollo no deberían justificar el mantener todo el movimiento sindical de un país en una situación irregular desde el punto de vista legal y de esta manera impedir que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales y a las organizaciones desarrollar normalmente sus actividades. Un desarrollo económico y social equilibrado requiere la existencia de organizaciones fuertes e independientes que puedan participar en dicho desarrollo”.

147. “El artículo 4° del Convenio N° 87 dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa y, de conformidad con el artículo 6° del mismo instrumento, esta disposición se aplica también a las federaciones y confederaciones. La suspensión de disolución de las organizaciones profesionales por vía administrativa no ofrece de hecho todas las garantías que únicamente puede asegurar un procedimiento judicial normal. El mismo principio se aplica a los casos de disolución o de suspensión pronunciados en virtud de una ley o de un decreto: Un decreto de suspensión o de disolución de una organización constituye una medida administrativa contraria al artículo 4° del Convenio N° 87 y una ley que tuviera el mismo efecto sería incompatible con el artículo 8° de dicho

Convenio, a tenor del cual la legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio. La cancelación del registro de un sindicato puede tener efectos idénticos o análogos a la suspensión o disolución, ya sea porque esa cancelación entraña en sí una disolución o porque los sindicatos no registrados se vean privados, en consecuencia, de importantes ventajas en el cometido de sus funciones profesionales”⁴²

148. “En vista de que la suspensión de los resultados de una elección puede tener efectos similares a la suspensión de la organización misma, el Comité señaló que cuando las medidas de suspensión son adoptadas por la autoridad administrativa se corre el peligro de que parezcan arbitrarias, incluso si son provisionales y temporales, y aún cuando vayan seguidas de una acción judicial”.

VI. Órganos de Protección

VI-A. Estructura de la OIT

149. Es fundamental recordar que la Organización Internacional del Trabajo es un organismo intergubernamental, persona jurídica de Derecho Internacional Público, no obstante lo cual su estructura es tripartita.

Significa esto que si bien son los estados quienes adquieren la calidad de miembros de la Organización, éstos serán representados por delegaciones compuestas por representantes de los Gobiernos respectivos, de los trabajadores y de los empleadores.

150. La estructura de la organización está integrada básicamente por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que se reúne por lo menos una vez al año, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo.

42 Estudio general citado, párrafo 227.

151. La CIT está compuesta por cuatro delegados de cada Estado miembro (dos del Gobierno, uno de los Trabajadores y uno de los Empleadores del respectivo miembro).

Los delegados y los Consejeros en representación de los trabajadores y de empleadores serán designados en acuerdo con las organizaciones más representativas de unos y otros. Los poderes de los Delegados y sus consejeros son examinados por la Conferencia que, por mayoría de los dos tercios de los delegados, podrá rechazar su admisión cuando encuentre que no fueron designados en la forma prevista por la Constitución.

152. El Consejo de Administración es elegido cada tres años, es tripartito y se reúne habitualmente tres veces al año.

Está integrado por 56 miembros de los cuales la mitad (28) son gubernamentales y de estos, 10 son de los países más industrializados y los otros 18 son elegidos por los demás delegados gubernamentales. Los delegados trabajadores eligen 14 y los delegados empleadores eligen 14.

Los miembros gubernamentales actúan en nombre de sus países, en tanto que los miembros trabajadores y empleadores actúan en representación de todos los delegados del respectivo grupo.

153. La Oficina Internacional del Trabajo constituye la Secretaría permanente de la Organización. Su dirección está a cargo del Director General, quien es designado por el Consejo de Administración.

En la Oficina laboran cerca de 3.000 funcionarios de más de 100 países.

La Oficina tiene la responsabilidad de preparar las reuniones de la Conferencia, del Consejo y de los otros organismos (Comisión de Expertos, Comisiones de Industria, reuniones regionales, Comité de Libertad Sindical, etc.) así como de preparar los informes que sirven de base a los trabajos de la Organización.