

La libertad sindical

**Recopilación de decisiones y principios
del Comité de Libertad Sindical
del Consejo de Administración de la OIT**

Quinta edición (revisada)

Importancia del derecho de huelga y titularidad

(Véase también párrafo 131).

520. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 473; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282; y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 491.)

521. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 474 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 356; 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 120; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 126; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368; 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 522 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505.)

522. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 475 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 176; 316.º informe, caso núm. 1930, párrafo 365; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1665.)

523. El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.

(Véase 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405)

524. No parece que el hecho de reservar exclusivamente a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga sea incompatible con las normas establecidas en el Convenio núm. 87. Aunque es preciso, sin embargo, que los trabajadores, y en particular los dirigentes de los mismos en las empresas, estén protegidos contra eventuales actos de discriminación a consecuencia de una huelga realizada en dichas condiciones, y que puedan constituir sindicatos sin ser víctimas de prácticas antisindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 477; 334.º informe, caso núm. 2258, párrafo 454 y 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 173.)

525. La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el Convenio núm. 87.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 478 y 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686.)

Finalidad de la huelga (huelgas economicosociales, políticas, de solidaridad, etc.)

526. Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 479; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526; 326.º informe, caso núm. 2094, párrafo 491; 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135 y 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 104.)

527. Las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 480; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 143; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526, caso núm. 2027, párrafo 876; 336.º informe, caso núm. 2354, párrafo 682 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1039.)

528. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 481; 303.º informe, casos núm. 1810 y 1830, párrafo 61 y 329.º informe, caso núm. 2094, párrafo 135.)

529. Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno. Las organizaciones sindicales deberían tener la posibilidad de recurrir a huelgas de protesta, en particular con miras a ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los gobiernos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 482; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280, caso núm. 1863, párrafo 356; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 31; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 985.)

530. En un caso en que la huelga general fue declarada como protesta contra una ordenanza sobre conciliación y arbitraje y que estaba dirigida sin duda alguna contra la política del gobierno, el Comité consideró que sería dudoso que las quejas pudieran desestimarse basándose en que la huelga no era resultado de un conflicto laboral, ya que los sindicatos estaban en conflicto con el gobierno en su calidad de empleador de importancia, como consecuencia de una medida tomada por el mismo en materia de relaciones de trabajo y que en opinión de los sindicatos limitaba el ejercicio de los derechos sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 483.)

531. El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 484; 300.º informe, caso núm. 1777, párrafo 71 y 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 526.)

532. La solución de un conflicto de derecho resultante de una diferencia de interpretación de un texto legal debería incumbir a los tribunales competentes. La prohibición de la huelga en semejante situación no constituye una violación de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 485.)

533. Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los convenios colectivos, esta restricción debe ser compensada con el derecho de recurrir a mecanismos imparciales y rápidos, con arreglo a los cuales puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos; este tipo de mecanismos no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del convenio colectivo de que se trate.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 601.)

534. Una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva y los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 486; 303.^{er} casos núms. 1810 y 1830, párrafo 61; 307.^o informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 320.^o informe, caso núm. 1963, párrafo 235; 333.^{er} informe, caso núm. 2251, párrafo 985 y 338.^o informe, caso núm. 2326, párrafo 445.)

535. El hecho de que se convoque una huelga por el reconocimiento legal de un sindicato constituye un caso de interés legítimo que deben defender los trabajadores y sus organizaciones.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 487 y 302.^o informe, caso núm. 1809, párrafo 381.)

536. La prohibición de realizar huelgas por motivo de problemas de reconocimiento (para negociar colectivamente) no están en conformidad con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 488 y 321.^{er} informe, caso núm. 2066, párrafo 336.)

537. Las huelgas de protesta contra la situación en que se encuentran los trabajadores que no han cobrado remuneración alguna durante muchos meses porque el Gobierno no les ha pagado sus salarios constituyen actividades sindicales legítimas.

(Véase 304.^o informe, caso núm. 1850, párrafo 216.)

538. La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, están en contradicción con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 489 y 307.^o informe, caso núm. 1898, párrafo 325.)

539. Las disposiciones legales que prohíben las huelgas relacionadas con el problema de la aplicación de un contrato colectivo a más de un empleador son incompatibles con los principios de la libertad sindical relativos al derecho de huelga; los trabajadores y sus organizaciones han de poder recurrir a actos de protesta en apoyo de los contratos que abarcan a varios empleadores.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 490.)

540. Los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 491.)

541. El Comité ha mantenido en reiteradas ocasiones la legitimidad de las huelgas de ámbito nacional, en la medida que tengan objetivos económicos y sociales y no puramente políticos; la prohibición de la huelga sólo podría ser aceptable con respecto a los funcionarios públicos, que ejercen funciones de autoridad en nombre

del Estado (Nota 1) o con respecto a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 492.)

542. La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 493.)

543. En lo que respecta a la huelga general, el Comité ha considerado que la huelga es uno de los medios de acción del que deben poder disponer las organizaciones de trabajadores. Es legítima y corresponde a la esfera de actividad normal de las organizaciones sindicales una huelga general de 24 horas reivindicando el aumento de los salarios mínimos, el respeto de los convenios colectivos en vigor y el cambio de política económica (disminución de precios y del desempleo).

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 494.)

544. La convocatoria de una huelga general de protesta para que se ponga fin a los centenares de asesinatos de dirigentes sindicales y sindicalistas que se han producido en los últimos años constituye una acción sindical legítima por lo que su prohibición constituye una violación grave de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 495.)

Modalidades de la huelga

545. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 496 y 497 y 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 337.)

546. El Comité consideró que la ocupación de fincas por trabajadores y otras personas, sobre todo cuando concurren actos de violencia, es contraria al artículo 8 del Convenio núm. 87. Por consiguiente, el Comité pidió al Gobierno que en el futuro dé cumplimiento a las órdenes de desalojo que pronuncie la autoridad judicial cuando se produzcan actos delictivos en las fincas o centros de trabajo con motivo de conflictos laborales.

(Véase 323.º informe, caso núm. 2021, párrafos 324 y 325.)

Condiciones previas

547. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 498; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520; 327.º informe, caso núm. 2118, párrafo 635 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 995.)

548. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 499 y 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 189.)

549. No puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en la práctica el recurso a la huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 500; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83, caso núm. 1898, párrafo 324; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 364; 324.º informe, casos núms. 2292 y 2101, párrafo 731 y 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212.)

550. En general, la decisión de suspender una huelga por un período razonable con el fin de permitir a las partes lograr una solución negociada mediante esfuerzos de mediación o conciliación no constituye en sí una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1274.)

551. El Comité ha insistido sobre el hecho de que, aun cuando la huelga pueda ser momentáneamente limitada por ley hasta que se agoten todos los medios existentes de negociación, conciliación y arbitraje, tal limitación debería ir acompañada de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 501.)

552. La obligación de dar un preaviso al empleador o a su organización antes de declarar una huelga puede ser considerada como admisible.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 502; 325.º informe, caso núm. 2049, párrafo 520 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 996.)

553. El requisito de un preaviso de 20 días no atenta contra los principios de la libertad sindical en los servicios de interés social o público.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 504; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365.)

554. La exigencia legal de un período de reflexión de 40 días antes de la declaración de una huelga en un servicio esencial, tiene la finalidad de otorgar a las partes un plazo de reflexión, no es contraria a los principios de la libertad sindical. Esta cláusula de contemporización puede permitir a ambas partes entablar nuevas negociaciones y, eventualmente, llegar a un acuerdo sin tener que recurrir a la huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 505.)

555. En lo que se refiere a la mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, inclusive la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 506.)

556. La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 507.)

557. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 508 y 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190.)

558. El Comité pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 509.)

559. La obligación de respetar un determinado quórum y de tomar la decisión de hacer huelga por medio de escrutinio secreto puede considerarse admisible.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 510; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190 y 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912.)

560. Un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 511; 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 987.)

561. Subordinar la declaración de huelga al acuerdo de la mayoría de los afiliados en las federaciones y confederaciones y la del voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 512.)

562. El Comité ha considerado, conforme con los principios de la libertad sindical, que la decisión concerniente a la declaración de una huelga en las secciones locales de una organización sindical pueda ser adoptada por la asamblea general de las secciones locales, si el motivo de la huelga es de índole local, y que, en las organizaciones sindicales de grado superior, la decisión de la declaración de huelga puede ser adoptada por el comité de dirección de estas organizaciones por mayoría absoluta de votos de todos los miembros del comité.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 513.)

563. La obligación legal de proceder a una segunda votación si la huelga no se produjo en el plazo de los tres meses siguientes a la primera votación, no constituye una amenaza para la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 514.)

El recurso al arbitraje obligatorio

564. El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 515 y 553; 302.º informe, caso núm. 1845, párrafo 512; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 506; 314.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 75; 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 631; 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1376 y 338.º informe, caso núm. 2329, párrafo 1275.)

565. En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 518.)

566. Una disposición que permite que una de las partes del conflicto pueda, unilateralmente, solicitar la intervención de la autoridad del trabajo para que se aboque a la solución del mismo presenta un riesgo contra el derecho de los trabajadores a declarar la huelga y es contraria al fomento de la negociación colectiva.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 519 y 863; 300.º informe, caso núm. 1839, párrafo 86 y 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 348.)

567. Se menoscabaría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 520.)

568. El Comité consideró que un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad del trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 521.)

569. Para conseguir y conservar la confianza de las partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1768, párrafo 110.)

Casos en que la huelga puede ser objeto de restricciones o incluso de prohibición y garantías compensatorias

A. Crisis nacional aguda

(Véanse también párrafos 198, 606, 609, 620, 636 y 637)

570. La prohibición general de huelgas no podría estar justificada más que en una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 527; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 320; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 829, caso núm. 2251, párrafo 993; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1268.)

571. La responsabilidad de suspender una huelga por motivos de seguridad nacional o de salud pública no debería corresponder al Gobierno, sino más bien a un órgano independiente que goce de la confianza de todas las partes interesadas.

(Véase 335.º informe, caso núm. 2303, párrafo 1377 y 338.º informe, caso núm. 2366, párrafo 1279.)

B. Función pública

(Véanse también párrafos 588, 589 y 590)

572. El reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 531 y 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413.)

573. El Comité admitió que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 533; 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 345; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 203 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318.)

574. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 534; 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413; 338.º informe, caso núm. 2363, párrafo 731 y caso núm. 2364, párrafo 975.)

575. Una definición demasiado detallada del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores. La prohibición del derecho de huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 535.)

576. El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse: 1) en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o 2) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población).

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 526 y 536 y, por ejemplo 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 309.º informe, caso núm. 1913, párrafo 305; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 210; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 405; 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 266; 329.º informe, caso núm. 2157, párrafo 191; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749, 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 993; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466, 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 759 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1268.)

577. Los «empleados públicos» (que no actúan como órganos del poder público) de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas, disponer de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical e incluso disfrutar del derecho de huelga en la

medida en que la interrupción de los servicios que prestan no pongan en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (véase 259.º informe del Comité, caso núm. 1465 (Colombia), párrafo 677).

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 532 y 338.º informe, caso núm. 2348, párrafo 997.)

578. Los funcionarios de la administración pública y del poder judicial son funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, como la suspensión del ejercicio del derecho o incluso su prohibición.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 537 y 538 y 336.º informes, caso núm. 2383, párrafo 763.)

579. La prohibición de la huelga a los trabajadores en el servicio de aduanas, que pueden ser considerados como funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, no es contraria a los principios de la libertad sindical.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 413.)

580. Las medidas adoptadas por un gobierno para obtener la intervención judicial a fin de poner término provisionalmente a una huelga en el sector público no constituyen una violación de los derechos.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 539.)

C. Servicios esenciales

(Véase también párrafo 576)

581. Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 540; 320.º informe, caso núm. 1989, párrafo 324; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 883; 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 766; 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446 y caso núm. 2329, párrafo 1275.)

582. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 541; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382.)

583. El principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 542; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 32; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645.)

584. No parece apropiado que todas las empresas del Estado sean tratadas sobre la misma base en cuanto a las restricciones al derecho de huelga, sin distinguir en la legislación pertinente entre aquellas que son auténticamente esenciales y las que no lo son.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 543.)

585. Pueden ser considerados como servicios esenciales:

- el sector hospitalario (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 300 informe, caso núm. 1818, párrafo 366; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 477; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517, caso núm. 2077, párrafo 551; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292 y 338.º informe, caso núm. 2399, párrafo 1171);
- los servicios de electricidad (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365, 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 165 y caso núm. 1944, párrafo 458);
- los servicios de abastecimiento de agua (véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 544 y 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 267);
- los servicios telefónicos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544; 314.º informe, casos núms. 1984 y 1955, párrafo 72 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318);
- la policía y las fuerzas armadas (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 323);
- los servicios de bomberos (véanse 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 145 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 336);
- los servicios penitenciarios públicos o privados (véase 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 767);
- el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (324.º informe, caso núm. 2037, párrafo 102);
- el control del tráfico aéreo (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 544 y 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191).

586. El principio según el cual el control del tráfico aéreo puede considerarse como un servicio esencial se aplica a todas las huelgas, cualquiera que sea su forma – huelga de brazos caídos, trabajo a reglamento, ausencia por supuesta enfermedad, etc. – dado que éstas pueden ser tan peligrosas como una huelga tradicional para la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población.

(Véase 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191.)

587. No constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término:

- la radio-televisión (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332 y caso núm. 1884, párrafo 688);
- los sectores del petróleo (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 332; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y caso núm. 2249, párrafo 1478);
- los puertos (carga y descarga) (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340)
- los bancos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62 y 309.º informe, caso núm. 1937, párrafo 450);
- los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los grandes almacenes y los parques de atracciones (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- la metalurgia y el conjunto del sector minero (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los transportes, en general (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 203, caso núm. 1695, párrafo 248; 303.º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 191; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 56);
- los pilotos de líneas aéreas (véase 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737.)
- la generación, transporte y distribución de combustibles (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325.)
- los servicios ferroviarios (véase 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221)
- los transportes metropolitanos (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los servicios de correos (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545, 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 325; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 321; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318.
- el servicio de recolección de basuras (véanse 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 382);
- las empresas frigoríficas (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- los servicios de hotelería (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545); 324.º informe, caso núm. 1890, párrafo 58; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356 y 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540);
- la construcción (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 2326, párrafo 446);
- la fabricación de automóviles (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);
- las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545 y 338.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183);
- la Casa de la Moneda (véanse *Recopilación* 1996, párrafo 545 y 306 informe, caso núm. 1865, párrafo 332);
- la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco (véase *Recopilación* de 1996, párrafo 545);

- el sector de la educación (véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 545; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 172, caso núm. 1943, párrafo 226; 311.º informe, caso núm. 1950, párrafo 457; 320.º informe, caso núm. 2025, párrafo 405; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 302, caso núm. 2148, párrafo 800; 329.º informe, caso núm. 2157, párrafo 191 y 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 297);
- empresas de embotellamiento de agua mineral (véase 328.º informe, caso núm. 2082, párrafo 475.)

588. Sin bien el sector de la educación no constituye un servicio esencial el derecho de huelga de los directores y los subdirectores puede ser objeto de restricciones o incluso ser prohibido.

(Véase 311.º informe, caso núm. 1951, párrafo 227.)

589. Los argumentos que se han esgrimido de que tradicionalmente los funcionarios públicos no gozan del derecho de huelga porque el Estado, en su calidad de empleador, tiene mayores obligaciones respecto de su protección, no han convencido al Comité de que debe cambiar de actitud con respecto al derecho de huelga del personal docente.

(Véase 277.º informe, caso núm. 1528, párrafo 288 y 311.º informe, caso núm. 1950, párrafo 458.)

590. Las posibles consecuencias a largo plazo de las huelgas en el sector de la enseñanza no justifican su prohibición.

(Véase 262.º informe, caso núm. 1448, párrafo 117 y 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 303.)

591. Se consideró que el servicio de recolección de basuras puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en este servicio dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que puede correr peligro la salud o la vida de la población.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

592. El hecho de vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo.

(Véase 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 230.)

593. En los servicios esenciales algunas categorías de empleados, por ejemplo obreros y los jardineros no deberían verse privados del derecho de huelga.

(Véase 333.º informe, caso núm. 2277, párrafo 274 y 338.º informe, caso núm. 2403, párrafo 601)

594. La exclusión de los asalariados del sector privado del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 476.)

D. Garantías compensatorias en caso de prohibición de la huelga en la función pública o en los servicios esenciales

595. Cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 546 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 367; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 429; 310.º informe, caso núm. 1943, párrafo 227; 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 166; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 518; 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 192; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292; 333.º^{er} informe, caso núm. 2277, párrafo 274; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 649 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1269.)

596. En cuanto a la índole de las «garantías apropiadas» en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en los que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 547 y, por ejemplo 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 367; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 429; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 478; 310.º informe, caso núm. 1943, párrafo 227; 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 518; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292; 333.º^{er} informe, caso núm. 2277, párrafo 274; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 649 y 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1269.)

597. El hecho de que las facultades presupuestarias estén reservadas a la autoridad legislativa, no debería tener por consecuencia impedir la aplicación de un laudo dictado por el tribunal de arbitraje obligatorio. Apartarse de esta práctica implicaría menoscabar la aplicación efectiva del principio según el cual, cuando se restringen o prohíben las huelgas de los trabajadores ocupados en servicios esenciales, tal restricción o prohibición debería ir acompañada de un mecanismo de conciliación y un procedimiento imparcial de arbitraje cuyos laudos sean en todos los casos obligatorios para ambas partes.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 548.)

598. En caso de mediación y arbitraje en conflictos colectivos, lo esencial es que todos los miembros de los órganos encargados de esas funciones no sólo sean estrictamente imparciales, sino que también lo parezcan, tanto a los empleadores como a los trabajadores interesados, para obtener y conservar la confianza de ambas partes, de lo cual depende realmente el funcionamiento eficaz del arbitraje, aun cuando sea obligatorio.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 549; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182, caso núm. 1943, párrafo 240; 318.º informe, caso núm. 1943, párrafo 117; 324.º informe, caso núm. 1943, párrafo 26; 327.º informe, caso núm. 2145, párrafo 306; 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 406; 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 829; 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 507 y 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 773.)

599. El nombramiento por el ministro en último término de los cinco miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales pone en tela de juicio la independencia e imparcialidad de dicho Tribunal, así como la confianza de los interesados en tal sistema. Las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores deberían poder, respectivamente, elegir a los miembros del Tribunal de Arbitraje de los Servicios Esenciales que los representan.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 550 y 328.º informe, caso núm. 2114, párrafo 406.)

600. Los empleados privados del derecho de huelga porque realizan servicios esenciales deben beneficiarse de garantías apropiadas destinadas a salvaguardar sus intereses: por ejemplo, negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 551; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 428; 308.º informe, caso núm. 1902, párrafo 703 y 309.º informe, caso núm. 1913, párrafo 306.)

601. Refiriéndose a su recomendación según la cual ciertas restricciones al derecho de huelga serían aceptables si van acompañadas de procedimientos de conciliación y arbitraje, el Comité precisó que esta recomendación no concierne a la prohibición absoluta del derecho de huelga, sino a la restricción de este derecho en los servicios esenciales o en la función pública, en cuyo caso estableció que deberían estar previstas las garantías apropiadas para proteger los intereses de los trabajadores.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 552.)

602. En lo que respecta a la exigencia de que las partes paguen los servicios de conciliación y de mediación/arbitraje, el Comité opina que, siempre que los costos sean razonables y que no se inhiba la capacidad de las partes, en particular, las que no cuentan con recursos financieros adecuados -- de hacer uso de esos servicios, esa disposición no sirve como base para considerar que hubo una violación de la libertad sindical.

(Véase 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182.)

603. El Comité no se pronuncia acerca de la conveniencia de la conciliación con respecto a la mediación, ya que ambos son medios para ayudar a las partes a concluir voluntariamente un acuerdo. Tampoco se pronuncia con respecto a la conveniencia o no de establecer un sistema de conciliación y otro de arbitraje por separado o en cambio un sistema combinado de mediación/arbitraje, en la medida en que los miembros de los órganos encargados de esas funciones sean imparciales y sean percibidos como tales por los interesados.

(Véase 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 182.)

**Situaciones en que puede imponerse un servicio mínimo
para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones
(servicio mínimo de seguridad)**

(Véase también párrafo 607)

604. Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 554 y 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 496.)

605. Con respecto a una legislación que obligaba a las organizaciones profesionales de todas las actividades a procurar que siga prestando sus servicios el personal necesario para la seguridad de las instalaciones y la prevención de accidentes, previéndose que las divergencias que puedan surgir con respecto a este personal deben ser zanjadas por el tribunal administrativo de arbitraje, el Comité consideró admisibles estas limitaciones del derecho de huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 555.)

**Situaciones y condiciones en que podría imponerse
un servicio mínimo de funcionamiento**

606. El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 556; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324; 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 990; 336.º informe, caso núm. 2300, párrafo 383; 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 975.)

607. Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones.

(Véase 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 324 y 300.º informe, caso núm. 1791, párrafo 346.)

608. Deberían tomarse medidas para garantizar que dicho servicio mínimo evite peligros para la salud o la seguridad pública.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

609. Es legítimo requerir un servicio mínimo en caso de una huelga cuya magnitud y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda, pero en este último caso las organizaciones sindicales deberían poder participar en su definición, junto con los empleadores y las autoridades públicas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 557; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324; 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1478 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 975.)

610. Un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; para ser aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 558; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 57 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

611. El Comité ha insistido en la importancia de que las disposiciones relativas a los servicios mínimos a aplicar en caso de huelga en un servicio esencial se determinen en forma clara, se apliquen estrictamente y sean conocidas a su debido tiempo por los interesados.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 559; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

612. En la determinación de los servicios mínimos y del número de trabajadores que los garanticen deberían poder participar no sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas. En efecto, ello no sólo permite un ponderado intercambio de puntos de vista sobre lo que en una situación concreta puede considerarse como servicios mínimos limitados a lo estrictamente indispensable, sino que también contribuye a garan-

tizar que el alcance de los servicios mínimos no tenga por resultado que la huelga sea inoperante en la práctica en razón de su escaso impacto, así como a disipar posibles impresiones de las organizaciones sindicales en el sentido de que una acción de huelga se ha visto frustrada en razón de servicios mínimos concebidos demasiado ampliamente y fijados unilateralmente.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 560; 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 325; 302.º informe, caso núm. 1856, párrafo 436; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 231, caso núm. 2044, párrafo 453; 324.º informe, caso núm. 2078, párrafo 617; 325.º informe, caso núm. 2018, párrafo 88 y 338.º informe, caso núm. 2373, párrafo 381.)

613. Respecto al alegato relativo a la exigencia legal de un servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales, y cuya divergencia en cuanto al número y ocupación es resuelta por la autoridad del trabajo, en opinión del Comité, la legislación debería prever que dicha divergencia fuese resuelta por un órgano independiente y no por el Ministerio de Trabajo o el ministerio o empresa pública concernida.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 561; 299.º informe, caso núm. 1782, párrafo 325; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 222; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 453 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 751.)

614. Un pronunciamiento definitivo y con completos elementos de apreciación sobre si el nivel de servicios mínimos fue o no el indispensable sólo puede realizarse por la autoridad judicial, toda vez que supone en particular un conocimiento en profundidad de la estructura y funcionamiento de las empresas y establecimientos concernidos y del impacto efectivo que tuvieron las acciones de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 562; 302.º informe, caso núm. 1856, párrafo 437 y 304.º informe, caso núm. 1866, párrafo 114.)

Ejemplos concretos en que el Comité consideró que concurrían las circunstancias para poder imponer un servicio mínimo de funcionamiento

615. El servicio de transbordadores no constituye un servicio esencial. Sin embargo, dadas las dificultades y molestias que pueden causar a los habitantes de las islas a lo largo de la costa la interrupción de los servicios de transbordador, puede imponerse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 563; 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749 y 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282.)

616. Los servicios que presta la Empresa Nacional de Puertos no constituyen servicios esenciales, si bien por tratarse de un servicio público importante podría preverse el mantenimiento de un servicio mínimo en caso de huelga.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 564; 318.º informe, caso núm. 2018, párrafo 514; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 231 y 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340.)

617. El respeto de la obligación de mantener un servicio mínimo de las actividades del metro para satisfacer las necesidades mínimas de la colectividad local no es contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780.)

618. En relación con las huelgas de trabajadores de la empresa de subterráneos el establecimiento de servicios mínimos en caso de falta de acuerdo de las partes debería corresponder a un órgano independiente.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 565 y 320.º informe, caso núm. 2057, párrafo 780.)

619. Es legítimo el establecimiento de un servicio mínimo en caso de huelga en el sector del transporte ferroviario.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 567.)

620. En vista de la situación especial de los servicios ferroviarios del país, una suspensión total y prolongada puede conducir a una situación de grave urgencia nacional que puede poner en peligro el bienestar de la población y, en determinadas circunstancias, justificar una intervención que estableciese un servicio mínimo.

(Véase 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221.)

621. El transporte de pasajeros y mercancías no es un servicio esencial en el sentido estricto del término; no obstante, se trata de un servicio público de importancia trascendental en el país y, en caso de huelga, puede justificarse la imposición de un servicio mínimo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 566; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 453; 324.º informe, caso núm. 2078, párrafo 616; 325.º informe, caso núm. 2018, párrafo 88 y 330.º informe, caso núm. 2212, párrafo 749.)

622. En los servicios de correos puede preverse el mantenimiento de un servicio mínimo.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 568; 304.º informe, caso núm. 1866, párrafo 113 y 316.º informe, caso núm. 1985, párrafo 324.)

623. Es admisible la imposición de servicios mínimos, como en el sector de la recolección de basuras.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 100.)

624. El Instituto Monetario, los bancos, los transportes y los sectores del petróleo son sectores donde podría negociarse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga para garantizar que se satisfagan las necesidades esenciales de los consumidores.

(Véase 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 149 y 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 630.)

625. En casos de larga duración en el sector de la educación pueden establecerse servicios mínimos en consulta plena con los interlocutores sociales.

(Véase 330.º informe, caso núm. 2173, párrafo 297.)

626. La decisión adoptada por un Gobierno a los efectos de imponer un servicio mínimo en la División de Sanidad Animal ante el brote de una enfermedad altamente contagiosa, no viola los principios de la libertad sindical.

(Véase 331.º informe, caso núm. 2209, párrafo 734.)

Incumplimiento de los servicios mínimos

627. Aunque la decisión final de suspender o cancelar la personería gremial de una organización de trabajadores corresponda a un órgano judicial independiente, tales medidas no deberían adoptarse en caso de incumplimiento de los servicios mínimos.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 569.)

La declaración de ilegalidad de la huelga

628. La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 522 y, por ejemplo 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 280; 309.º informe, caso núm. 1916, párrafo 102; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405; 314.º informe, casos núms. 1948 y 1955, párrafo 72; 320.º informe, caso núm. 2007, párrafo 282; 326.º informe, caso núm. 2111, párrafo 474; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 736; 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 599; 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 634 y 337.º informe, caso núm. 2355, párrafo 631.)

629. La decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 523; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 143; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83 y 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 210.)

630. No es compatible con la libertad sindical que el derecho de calificar una huelga como ilegal en la administración pública competa a los jefes de las instituciones públicas, ya que éstos son jueces y parte en el asunto.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 524.)

631. Refiriéndose a una circular oficial referente a la ilegalidad de toda huelga en el sector público, el Comité consideró que asuntos como éste no deberían ser competencia de las autoridades administrativas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 525.)

Orden de reanudar el trabajo, contratación de trabajadores durante la huelga, movilización

632. La contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 570; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 217; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 307.º informe, casos núms. 1899, párrafo 81; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 406; 327.º informe, caso núm. 2141, párrafo 474; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 736; 330.º informe, caso núm. 2208, párrafo 322; 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 998 y 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 826.)

633. Si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 571; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 318.º informe, caso núm. 2005, párrafo 183 y 333.º informe, caso núm. 2251, párrafo 998.)

634. Cuando la suspensión total y prolongada del trabajo dentro de un sector importante de la economía pueda provocar una situación que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, podría ser legítimo impartir a determinada categoría de personal la orden de reanudar el trabajo si, por su magnitud y duración, la huelga pudiera provocar dicha situación. En cambio, exigir que se reanude el trabajo en los casos no comprendidos bajo esta condición es contrario a los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 572; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 452; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 737; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 883 y 333.º informe, caso núm. 2281, párrafo 634.)

635. El uso de la fuerza armada y la movilización de huelguistas con el fin de acabar con una huelga de reivindicaciones profesionales, salvo en el caso de los servicios esenciales o en circunstancias de la más alta gravedad, constituyen una violación grave de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 573; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 575; 320.º informe, caso núm. 2044, párrafo 452 y 333.º informe, caso núm. 2288, párrafo 831.)

636. La utilización de las fuerzas armadas o de otro grupo de personas para desempeñar funciones que han quedado abandonadas con motivo de un conflicto laboral sólo podrá justificarse, si la huelga es además legal, por la necesidad de asegurar el funcionamiento de servicios o de industrias cuya paralización creare una situación de crisis aguda.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafos 528 y 574; 321.º informe, caso núm. 2066, párrafo 340; 324.º informe, caso núm. 2077, párrafo 551 y 328.º informe, caso núm. 2082, párrafo 475.)

637. Aun reconociendo que la suspensión del funcionamiento de servicios o empresas tales como las empresas de transportes, ferrocarriles y del sector petrolífero, podría conducir a una perturbación de la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que la suspensión de dichos servicios o empresas conduzca necesariamente a una crisis nacional aguda. El Comité estimó, en consecuencia, que la movilización de los trabajadores adoptada en ocasión de conflictos en esos servicios restringía el derecho de huelga de éstos como medio de defensa de sus intereses profesionales y económicos.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 530 y 575; 317.º informe, caso núm. 1971, párrafo 56; 335.º informe, caso núm. 1865, párrafo 826 y 337.º informe, caso núm. 2249, párrafo 1478.)

638. La movilización de los ferroviarios, la amenaza de despedir a los piquetes de huelga y el reclutamiento de trabajadores con salarios más bajos y prohibiéndoles la sindicalización con el fin de romper huelgas legítimas y pacíficas en servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término no son conformes con el respeto de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 576.)

639. Cuando un servicio público esencial, como el servicio telefónico, se ve interrumpido por una huelga ilegal, el gobierno puede verse obligado, en aras del interés general, a asumir la responsabilidad de su funcionamiento y para ello recurrir a las fuerzas armadas o a otro grupo de personas para que desempeñen las funciones abandonadas, así como a adoptar las medidas destinadas a permitir a estas últimas personas el ingreso en los locales en que deben ejercer tales funciones.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 577.)

Injerencia de las autoridades durante la huelga

640. En un caso en que el gobierno había ordenado la realización de una consulta del personal de una empresa afectada por una huelga para decidir si la huelga debía continuar o cesar, habiéndose confiado la organización de la votación a un organismo de carácter permanente e independiente y habiendo gozado los trabajadores de la garantía del voto secreto, el Comité insistió sobre la conveniencia de consultar a las organizaciones representativas a fin de asegurar que el ejercicio del derecho de huelga no sea afectado en la práctica por influencia o presión de las autoridades.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 578.)

641. La intervención del ejército en los conflictos laborales no favorece el clima exento de violencia, presiones y amenazas esencial para el ejercicio de la libertad sindical.

(Véase 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 765.)

Intervención de la policía durante la huelga

642. El Comité resolvió desestimar denuncias relativas a la intervención de fuerzas de seguridad cuando los hechos demostraban que la intervención se había limitado al mantenimiento del orden público, no significando una limitación al legítimo ejercicio del derecho de huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 579.)

643. El recurso a la policía para romper una huelga constituye una violación de los derechos sindicales.

(Véase 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 361.)

644. Las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública cuando se produce un movimiento de huelga, si la situación entraña cierta gravedad o si se halla realmente amenazado el orden público.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 580 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 456; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 492; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 361; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1773, párrafo 446, caso núm. 1914, párrafo 669; 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 407; 324.º informe, caso núm. 1865, párrafo 412; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 888 y 333.º informe, caso núm. 2153, párrafo 211.)

645. Si bien los trabajadores y sus organizaciones tienen la obligación de respetar la ley del país, la intervención de las fuerzas de seguridad en situaciones de huelga debe limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 581; 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 211 y 324.º informe, caso núm. 2093, párrafo 437.)

646. Si bien los trabajadores y sus organizaciones están obligados a respetar la legalidad, la intervención de las fuerzas de policía para hacer ejecutar una decisión judicial que afecta a los huelguistas, debería, por su parte, respetar las garantías elementales aplicables a todo sistema respetuoso de las libertades públicas fundamentales.

(Véase 306.º informe, caso núm. 1891, párrafo 571.)

647. Cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 582; 320.º informe, caso núm. 1865, párrafo 524; 324.º informe, caso núm. 2093, párrafo 437; 325.º informe, caso núm. 2068, párrafo 314; 335.º informe, caso núm. 2228, párrafo 901; 336.º informe, caso núm. 2153, párrafo 175 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 976.)

Piquetes de huelga

648. Los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 583.)

649. La prohibición de piquetes de huelga se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 584.)

650. El Comité consideró legítima una disposición legal que prohíbe a los piquetes de huelga perturbar el orden público y amenazar a los trabajadores que continúan trabajando.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 585 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 232.)

651. El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. Pero es muy diferente cuando el piquete de huelga va acompañado de violencias o de obstáculos a la libertad de trabajo por intimidación a los no huelguistas, actos que en muchos países son castigados por la ley penal.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 586 y, por ejemplo 299.º informe, casos núms. 1640 y 1646, párrafo 152, caso núm. 1687, párrafo 456; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 282; 305.º informe, caso núm. 1879, párrafo 204; 306.º informe, caso núm. 1865, párrafo 337; 307.º informe, caso núm. 1863, párrafo 344; 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 496; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 33; 316.º informe, caso núm. 2000, párrafo 638 y 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 232.)

652. El ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.

(Véase 300.º informe, casos núms. 1811 y 1816, párrafo 307.)

653. Las restricciones legales que exigen que los piquetes de huelga se coloquen exclusivamente cerca de una empresa no menoscaban los principios de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 587.)

Deducción de salario

654. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 588; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 363 y 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83.)

655. En caso en que las deducciones salariales fueron superiores al monto correspondiente a la duración de la huelga, el Comité señaló que el hecho de imponer sanciones por actos de huelga, no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 589 y 595.)

656. La imposición al empleador del pago de salarios correspondiente a los días de huelga cuando se declara que ésta es «imputable» al empleador, además de poder alterar el equilibrio de las relaciones laborales y ser demasiado gravosa para el empleador, plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical en la medida en que dicho pago no debería ser prohibido ni tampoco obligatorio y por ello debería ser un tema a resolver por las partes.

(Véase 318.º informe, caso núm. 1931, párrafo 366.)

657. La no contestación a un pliego de peticiones puede ser considerada como una práctica desleal contraria al principio de buena fe en la negociación colectiva que puede acarrear ciertas sanciones que prevea la legislación pero sin que lleguen a la obligación legal del empleador de pagar los días de huelga que es una cuestión que debería dejarse a las partes concernidas.

(Véase 318.º informe, caso núm. 1931, párrafo 369.)

Sanciones

A. En caso de huelga legítima (Véanse también párrafos 57, 77, 269 y 853)

658. La imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 207.)

659. El cierre de locales sindicales a raíz de una huelga legítima vulnera los principios de la libertad sindical.

(Véase 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 215.)

660. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 590 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 211; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 310.º informe, caso núm. 1932, párrafo 515; 311.º informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 211; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 218; 321.º informe, caso núm. 2056, párrafo 137; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 326.º informe, caso núm. 2091, párrafo 154; 331.º informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105 y 333.º informe, caso núm. 2164, párrafo 608.)

661. El despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 591; 306.º informe, caso núm. 1904, párrafo 596; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356; 333.º informe, caso núm. 2164, párrafo 608; 334.º informe, caso núm. 2267, párrafo 658, caso núm. 2211, párrafo 678 y 338.º informe, caso núm. 2046, párrafo 104.)

662. Cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 592; 306.º informe, caso núm. 1904, párrafo 596; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 218; 326.º informe, caso núm. 2116, párrafo 356 y 334.º informe, caso núm. 2267, párrafo 658.)

663. El respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despidan o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa. A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma. Lógicamente, debería ser irrelevante igualmente que el despido se produzca con anterioridad a la huelga si la finalidad del mismo es impedir o sancionar el ejercicio del derecho de huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 593; 305.º informe, caso núm. 1870, párrafo 144; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 132 y 327.º informe, caso núm. 2141, párrafo 324.)

664. El Comité no consideró equitativas una serie de reglas jurídicas que: a) parecen tratar virtualmente toda acción colectiva directa como una violación de contrato por parte de quienes participan en ella; b) exponen a todo sindicato o funcionario sindical que instiga a tales violaciones de contrato a demandas de daños y perjuicios por toda pérdida en que incurra el empleador como consecuencia de sus acciones; c) permite a un empleador que se encuentra ante tales medidas obtener una intimación para impedir el comienzo (o la continuación) de la conducta ilícita. El efecto cumulativo de estas disposiciones parece privar a los trabajadores de la capacidad de declararse legítimamente en huelga para promover y defender sus intereses profesionales.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 594.)

665. El anuncio por parte del gobierno de la obligación de trabajar más allá de la duración normal de trabajo para paliar los efectos de la huelga podría por sí misma influir indebidamente en el desarrollo de la huelga.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 596.)

666. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 597; 311.^{er} informe, caso núm. 1954, párrafo 406; 329.^o informe, caso núm. 2195, párrafo 738 y 333.^{er} informe, caso núm. 2281, párrafo 633.)

B. En caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga

667. Los principios de la libertad sindical no protegen extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que consistan en acciones de carácter delictivo.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 598; 320.^o informe, caso núm. 2007, párrafo 281; 332.^o informe, caso núm. 2187, párrafo 719 y 338.^o informe, caso núm. 2363, párrafo 734.)

668. No deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 599 y, por ejemplo 303.^{er} informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 304.^o informe, caso núm. 1851, párrafo 281; 310.^o informe, caso núm. 1930, párrafo 354; 311.^{er} informe, caso núm. 1950, párrafo 460; 320.^o informe, caso núm. 2048, párrafo 718; 329.^o informe, caso núm. 2195, párrafo 738; 331.^{er} informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105; 332.^o informe, caso núm. 2252, párrafo 887 y 336.^{er} informe, caso núm. 2153, párrafo 174 y 338.^o informe, caso núm. 2363, párrafo 734.)

669. Considerando que ciertas medidas temporales que habían sido tomadas por las autoridades con motivo de una huelga efectuada en un servicio esencial (prohibición de las actividades del sindicato, cese del descuento de las cuotas sindicales, etc.) eran contrarias a las garantías previstas en el artículo 3 del Convenio núm. 87, el Comité señaló a la atención del gobierno que las medidas tomadas por las autoridades para asegurar la prestación de los servicios esenciales deben guardar proporcionalidad con el fin perseguido sin incurrir en excesos.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 600.)

670. Las multas que equivalen a un monto máximo de 500 ó 1.000 salarios mínimos por día de huelga abusiva son susceptibles de tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas, y más aún cuando la cancelación de la multa se halla subordinada a la no realización de una nueva huelga que sea considerada abusiva

(Véase 306.º informe, caso núm. 1889, párrafo 175.)

C. En caso de huelgas pacíficas

(Véase también párrafo 77)

671. Las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 601; 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 493; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 378; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 716 y 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111.)

672. Nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 602; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 493; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 378; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 686; 308.º informe, caso núm. 1773, párrafo 446; 320.º informe, caso núm. 2007, párrafo 283; 332.º informe, caso núm. 2234, párrafo 782 y caso núm. 2252, párrafo 886.)

673. El ejercicio pacífico (huelga y manifestación) de los derechos sindicales por los trabajadores no debería llevar a detenciones y a relegaciones.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 603.)

D. Sanciones en masa

674. Las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical.

(Véase *Recopilación* de 1996, párrafo 604; 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 414; 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 445 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 977.)

Discriminación en favor de los no huelguistas

675. En relación con medidas acordadas por el Ministerio de Educación de compensar a los trabajadores que no participaron en la huelga con una bonificación, el Comité consideró que tales prácticas discriminatorias constituyen un obstáculo importante al derecho de los sindicatos de organizar sus actividades.

(Véanse *Recopilación* de 1996, párrafo 605 y 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 446.)

Cierre de empresas en caso de huelga

676. El cierre de la empresa, previsto en la legislación en caso de huelga, atenta contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignora las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades).

(Véase 310.º informe, caso núm. 1931, párrafo 497.)