

43. Ha sido muy claro el CLS al decir que: "... es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical. Ambas nociones tienen puntos comunes y es inevitable, y algunas veces habitual, que las publicaciones sindicales se refieran a cuestiones con aspectos políticos, así como a cuestiones estrictamente económicas o sociales".

44. Relacionado con la potestad de ejercer el derecho de huelga más allá de lo estrictamente laboral, creo útil reseñar la siguiente posición del CLS: "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".

45. Derecho de huelga. El Derecho de huelga, que no aparece expresamente consagrado en los Convenios sobre libertad sindical, sí aparece en cambio en otros instrumentos internacionales de derechos humanos en los que Colombia es parte ²⁰.

46. Los organismos de control lo han considerado como parte integral del derecho de libre asociación sindical; a partir no sólo de los otros instrumentos internacionales que lo consagran sino por entenderlo como un instrumento inherente a las luchas y propósitos de los sindicatos de trabajadores. En un texto de educación obrera publicado por la OIT, puede leerse: "El derecho de huelga es uno de los medios esenciales de los trabajadores para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y la satisfacción de las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones

20 Carta Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. Convención Americana (Pacto de San José de Costa Rica), art. Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, artículo 8, d).

para los problemas de política económica y social o de índole económica y social que atañen directamente a los trabajadores²¹. Algunas resoluciones de conferencias regionales o de conferencias de industria han hecho referencia expresa a la necesidad de que este derecho esté garantizado. Debido a la importancia del tema, lo dividiré en subtemas, siguiendo como hasta ahora lo he hecho, la metodología y terminología utilizada en la recopilación de decisiones del CLS.

47. Principios generales. "El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales del que disponen para promover y defender sus intereses profesionales (...) en la medida en que constituya en medio de defensa de sus intereses económicos".

48. La huelga puede asumir diversas modalidades diferentes al simple cese de actividades, las cuales en principio estarían protegidas, siempre y cuando se desarrollen pacíficamente: "En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (huelga de brazos caídos, 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" o cuando hubiese motivos fundados para pensar que, en una situación dada, dejaría de serlo²².

49. Condiciones previas. Votación y mayoría. Dentro de los desarrollos que se han hecho del tema, se ha concluido que son aceptables algunas condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, pero que en todo caso deben ser razonables y jamás deben significar la limitación a la acción de las organizaciones sindicales. Por otra parte, se ha considerado que la exigencia legal de ciertas mayorías calificadas para votarla puede devenir de una injerencia

21 Oficina Internacional del Trabajo. *La libertad sindical*, manual de educación obrera, Ginebra, 1988.

22 *Boletín Oficial*, vol. LXV, 1982, 214º Informe del CLS, caso N° 1081, contra Perú, párrafo 262.

indebida en los asuntos sindicales por parte de las autoridades o en una limitación de alguna magnitud para el ejercicio del derecho de libertad sindical.

50. Sobre estos temas, parece del caso reproducir los siguientes textos del CLS: "Las condiciones requeridas en 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 a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales".

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

52. "El Comité ha considerado, conforme a los principios de 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".

53. Restricciones. Tanto la Comisión de Expertos (CE) como el CLS se han pronunciado reiteradamente en contra de la prohibición general de la huelga, bien cuando se limita legalmente este derecho a conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un Convenio colectivo de trabajo, bien cuando se excluyen grupos enteros de trabajadores de la posibilidad de ejercerlo. Es así que, tanto la Comisión de Expertos como el CLS, han establecido algunos criterios para determinar los servicios públicos esenciales únicos en los cuales se admite la posibilidad de restringir el derecho de huelga. Asimismo, han expresado abiertamente su opinión acerca de que las huelgas políticas, siempre que tengan un fundamento en defensa de los derechos de los trabajadores, deberían ser admitidas, lo mismo que aquellas de solidaridad, a condición de que la

huelga con la cual se requiere expresar la solidaridad sea lícita.

54. En cuanto a los criterios para definir qué se entiende por servicio público esencial, éstos son claros, precisos y restrictivos, sin que se pueda dar lugar a analogía: los órganos de control de la OIT han entendido por servicios públicos esenciales aquellos cuya interrupción "podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población". (Ver *supra* párrafos 28 y 29).

55. Así las cosas, no puede pretextarse el daño económico de conjunto para declarar como servicio público esencial aquél cuya interrupción pueda causar un grave daño a la economía nacional en su conjunto, siempre que la vida, la seguridad y la salud de las personas no se vean afectadas. Se han aceptado como no contrarias al derecho de libertad sindical, en cambio, las que se han llamado restricciones temporales y que tienen relación, por ejemplo, con la exigencia de cumplimiento de las etapas de composición del conflicto: la prohibición de huelgas que puedan significar la ruptura de un Convenio colectivo.

56. El CLS ha considerado expresamente como servicios públicos esenciales los de abastecimiento de agua y los servicios hospitalarios.

57. En cambio, los órganos de control, con el CLS a la cabeza, han descartado que servicios como el de transporte, el del sector minero, la educación, los servicios estatales de acuñación de moneda, los monopolios estatales del alcohol, tabaco y sal, la producción petrolera, puedan considerarse como servicios públicos esenciales. en los cuales es inadmisibles la prohibición del derecho de huelga.

58. Por otra parte, se ha dejado claro que pueden existir restricciones en el ejercicio mismo del derecho, a fin de garantizar la seguridad y la prestación de un servicio mínimo, particularmente cuando la extensión y duración de la huelga puedan generar "una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro". En estas materias, se pueden reseñar algunas decisiones del CLS, sobre

la misma base en cuanto a las restricciones del derecho de huelga, sin distinguir en la legislación permanente entre aquéllas que son auténticamente esenciales y las que no lo son”.

59. “El principio sobre prohibición de huelgas en los ‘servicios esenciales’ podría quedar desvirtuado si se tratar 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”.

60. “Las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad, constituyen restricciones normales (...) parece legítimo que un servicio mínimo pueda establecerse en los 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 un 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...”

61. Intervención de la policía durante la huelga. Siempre dentro de la premisa de que las organizaciones sindicales deben respetar la legalidad, es necesario afirmar que la huelga, en cuanto a derecho protegido, ha de desarrollarse en forma pacífica y sin atentar contra el orden público.

62. En cierta oportunidad, al examinar algunas quejas, el CLS dijo: “...el recurrir a la policía para romper una huelga habría constituido una violación de los derechos sindicales”.

63. Asimismo, al examinar el caso N° 1046 contra Chile, el CLS dijo: “En lo tocante a los alegatos relativos a las intervenciones de la policía durante la huelga de El Teniente, el Comité, al tiempo que toma nota de que, según el gobierno, se procedió a la detención de agitadores ajenos a la misma, observa que, de acuerdo con detalladas informaciones expuestas en las quejas, la policía intervino repetidamente durante el conflicto y detuvo a mineros y

esposas de los huelguistas. A este respecto, el Comité desea poner de relieve que 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" ... ²³

64. Piquetes de huelga. La doctrina del CLS y los órganos de control han dicho que los piquetes de huelga no deben ser objetos de entrabamiento legal, siempre y cuando con ellos no se perturbe el orden público, advertencia que resulta apenas obvia si se tiene en cuenta la premisa anteriormente señalada en el sentido de respetar la legalidad del respectivo país, legalidad que a su vez debe estar conforme a los convenios sobre la libertad sindical.

65. El CLS ha considerado inadmisibles que se considere ilegal la participación en piquetes de huelga o la incitación pacífica a la participación de los demás trabajadores en el cese de actividades.

66. Sanciones y despidos por la participación en una huelga. Los órganos de control se han ocupado de ambos temas. En materia de sanciones, la preocupación mayor ha sido en cuando a las: a) sanciones de tipo penal, las cuales, normalmente, no existen en el caso colombiano. Pero, además de las sanciones de tipo penal, los órganos de control han rechazado todo tipo de sanciones por el sólo hecho de participación en la huelga, admitiendo que, en algunos casos, pueden darse sanciones por acontecimientos ocurridos durante la huelga, ya que pueden significar una conducta punible; pero, en tal caso, las sanciones deberán guardar una estricta proporcionalidad con la magnitud de la falta cometida, so pena de convertirse en abuso violatorio de la libertad sindical.

67. En cuanto a los despidos, el Comité ha expresado en forma reiterada su preocupación por cuanto pueden configurar actos verdaderos de discriminación antisindical.

23 *Boletín Oficial*, vol. LXIV, 1981, serie B, N° 3, párrafo 324.

68. Sobre estos temas creo pertinente reseñar los siguientes textos: "Toda sanción por acciones de huelga debería guardar proporción con la falta cometida". Las detenciones y despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical".

69. "Cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino (sic) llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical en violación del artículo 1º del Convenio N° 98".

70. "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".

71. Anteriormente decía que, en Colombia, las sanciones penales por participar en un movimiento huelguístico no son normales. Empero, cabe recordar que en varias oportunidades la participación en movimientos considerados "ilegales" ha sido sancionada con penas de arresto, generalmente aplicadas por autoridades policiales, amparándose para ello el Gobierno en el antiguo estado de sitio regulado en el artículo 121 de la desaparecida Constitución de 1986. Sobre este punto, en concreto, el CLS ha dicho: "De manera general, las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención por el mero hecho de participar y organizar una huelga pacífica".

72. "Asimismo, el Comité desea añadir que la detención de un dirigente sindical por instigar a lo que se considera una huelga ilegal debería ir acompañada de garantías judiciales adecuadas, aplicadas sin demora. En el presente caso se declara que el Sr. Peres Altamiro fue puesto en libertad, al parecer sin haber sido sometido a la autoridad judicial competente. Por consiguiente, el Comité señala a la atención del Gobierno la importancia de este

24 *Boletín Oficial*, vol. LXV, 1982, serie B, N° 3, 218º informe, caso N° 1148, contra Nicaragua, párrafo 123.

derecho fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales”²⁴.

73. Libertad de reunión. Los organismos de control de la OIT han reiterado que la libertad de reunión es uno de los elementos inherentes al derecho mismo de libertad sindical. En este orden de ideas, el CLS ha considerado inadmisibles toda intervención de las autoridades públicas que pueda conducir a limitar este derecho o a obstaculizar su ejercicio, hecha la salvedad de un peligro grave e inminente para el mantenimiento del orden público. Ha dicho el CLS que el derecho de las organizaciones a celebrar reuniones en sus locales para el examen y discusión de las cuestiones sindicales no debe requerir autorización previa y debe estar exenta de injerencias de las autoridades.

74. El pleno ejercicio del derecho de reunión incluye el derecho de los representantes sindicales para acceder a los lugares de trabajo, el de redactar con plena libertad el orden del día de cada reunión así como otras facilidades que sean requeridas.

75. Por otra parte, las autoridades policiales y militares se han de abstener de intervenir durante las reuniones sindicales. Ese es el sentido de las decisiones que a continuación se reseñaron: “Una intervención policial y militar durante una reunión sindical constituye una violación de la libertad sindical”. “Imponer (...) la obligación de admitir la presencia de las autoridades en reuniones sindicales constituye una restricción a la libre actividad de los sindicatos”. “Una situación en la que se requiera autorización previa para celebrar reuniones sindicales, la presencia de la policía en las reuniones sindicales, la presencia de la policía en las sesiones y la obligación de presentar copias de las actas, es manifiestamente incompatible con el principio de la no intervención de los gobiernos en la celebración y desarrollo de las reuniones sindicales”.

76. También ha dicho el CLS que toda disposición que permita la presencia de otras autoridades, máxime cuando están facultadas para intervenir en el debate, puede constituir una injerencia indebida incompatible con los convenios sobre libertad sindical.

77. Respeto y garantía de la propiedad sindical y de los locales sindicales. Los organismos de control de la OIT han dejado

sumamente claro que los sindicatos no constituyen un grupo dotado de inmunidades y privilegios para violar el régimen legal y que, por tanto, si en los locales sindicales se cometen actos delictivos o se esconden agentes activos de delitos, la autoridad judicial podrá ordenar el registro de locales, siempre guardando las garantías del debido proceso, cuando tenga motivos fundados para suponer que en esos locales se encuentran las pruebas necesarias para castigar un delito o que en ellos se refugia un delincuente común. El registro debe, en todo caso, limitarse a lo que haya motivado su decreto.

78. En ese orden de ideas se puede, por ejemplo, destacar la siguiente afirmación del CLS: "La inviolabilidad de los locales sindicales tiene como corolario necesario el que las autoridades públicas no puedan exigir la entrada en tales locales sin haber obtenido un mandato judicial que les autorice a ello".

79. Se ha entendido, sin lugar a dudas, que la protección adecuada de los bienes sindicales constituye un elemento esencial para el pleno ejercicio de los derechos sindicales en su conjunto.

80. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que consideren convenientes y de afiliarse a ellas, sin distinción alguna y sin autorización previa. Por la amplitud del tema englobado en este título, seguiré siempre atendiendo los criterios establecidos por los órganos de control, la metodología ensayada en el tema anterior de ir subtitulando los puntos específicos que se recogen en relación con el examen del tema.

81. En primer término, es necesario decir, como ya se señaló desde el principio de este trabajo, que siempre se ha entendido que la libertad de organizar los sindicatos es de la mayor amplitud, a criterio de los grupos que los organicen, trátase de trabajadores o de empleadores. Así las cosas y para no convertir este resumen en la innecesaria repetición de lo ya dicho, remito a la primera parte del informe, donde además se retoman algunas de las consideraciones discutidas durante la preparación del instrumento inicial sobre libertad sindical (Convenio N° 87).

(Ver *supra*, párrafos 24 a 28).

82. Una limitación que realmente se admite como posible, más que necesaria, es la que tiene que ver con las fuerzas armadas y de policía. No obstante, esta restricción no permite que, mediante una concepción extensiva de la noción de fuerzas armadas y de policía, se incluya en ellas, por ejemplo, a los bomberos y a los funcionarios penitenciarios, sin perjuicio de que tales actividades llegaran a ser consideradas como servicios esenciales a efecto de que los sindicatos de estos grupos no puedan llegar a la huelga o puedan hacerlo con restricciones²⁵.

83. Una de las cuestiones que ha sido examinada por los órganos de control es la de los sindicatos únicos y los sindicatos más representativos. Se ha dicho concretamente que si bien la unidad sindical es laudable y deseable, a ella se debe llegar por la vía del consenso entre los sindicalizados y no por imposición legal. Es inadmisibles, pues, cualquier prohibición de pluralidad de sindicatos en una misma empresa, rama de actividad, profesión u oficio: la inexistencia de un solo sindicato constituye ante todo una opción de quienes tienen la capacidad de sindicarse.

84. En cuanto a los sindicatos más representativos, el CLS ha dicho que cualquier privilegio que se reconozca a un sindicato en cuanto se le considera más representativo, debe obedecer a criterios objetivos y en ninguna forma puede prestarse para parcialidad o abuso de parte de las autoridades o de los empleadores.

85. Vale la pena reseñar los siguientes textos: "... la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante la intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria a los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87. Al consagrar la expresión "organizaciones que estimen convenientes", la CIT entendía también "consagrar el derecho de todo grupo de trabajadores (o de empleadores) a constituir una organización fuera de la ya existente, si considera preferible esta solución para la defensa

25 Estudio general citado, párrafo 87.

de sus intereses materiales o morales”.

86. “Los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas, tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso”.

87. En cuanto al derecho de constituir los sindicatos sin previa autorización, han sido numerosos los pronunciamientos de los órganos de control en cuanto que ello significa que todos, empleadores y trabajadores, pueden organizarse sindicalmente, sin necesidad de previa licencia, permiso o insinuación por parte de las autoridades o de cualesquiera otra entidad o persona. Sin embargo, se ha dicho que el derecho interno puede establecer algunos requisitos siempre y cuando con ellos no se infrinja el principio de libertad sindical y el otorgamiento de la aprobación de los estatutos no quede a criterio discrecional del funcionario. Es así como el CLS ha dicho, entre otras cosas, las siguientes: “Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones”.

88. Por otra parte, admitida por los organismos de control la posibilidad de que los Estados exijan la obligación del registro, fundamentalmente como cuestión de publicidad, éstos han advertido en todo caso que el registro no puede encubrir una autorización previa.

89. En igual forma, se ha considerado que la cancelación del registro sin previo proceso judicial, tiene el valor jurídico de una disolución o suspensión por vía administrativa.

90. “Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la existencia de ‘autorización previa’. Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en

el registro es complicado y largo o la lentitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, que en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa”.

91. **Derecho de redactar los estatutos y reglamentos.** Es en esta materia donde muchas veces se encuentra una solapada violación de la plena libertad sindical, por lo cual es bien importante examinar con detención los pronunciamientos de los órganos de control sobre la materia. Lo primero es decir que la potestad de redactar los estatutos de la organización sindical compete exclusivamente a sus miembros, no obstante lo cual es admisible que la legislación enumere los aspectos fundamentales que deben contener los estatutos, pero sin darles contenido. Es así como los modelos oficiales de norma estatutaria -salvo en aspectos de pura forma- no pueden hacerse obligatorios para los sindicatos, so pena de incurrir en violación de los principios y derechos de la libertad sindical. Igual que la elaboración y expedición de los estatutos correspondientes a los socios, también es competencia de ellos introducirles modificaciones.

92. “Una legislación que reglamenta minuciosamente los procedimientos electorales internos de un sindicato y la composición de sus órganos directivos, fija los días de reunión, la fecha precisa de la asamblea anual y la fecha en que concluirán los mandatos de los dirigentes, es incompatible con las garantías reconocidas a los sindicatos por el Convenio N° 87”.

93. “Toda obligación impuesta a un sindicato -aparte de ciertas cláusulas de pura forma- de copiar sus estatutos sobre un modelo forzoso sería contraria a las reglas que garantizan la libertad sindical”.

94. **Derecho de elegir libremente a los representantes del sindicato.** Acabo de indicar que no resulta admisible dentro de los marcos del Convenio N° 87 que la ley imponga las condiciones de elección de los representantes sindicales, aún cuando algunas precisiones mínimas puedan hacerse. Del derecho de libertad sin-

dical es obvio que emana en forma natural y directa el derecho de los sindicatos a elegir libremente a sus representantes; es más, es ésta una condición fundamental e indispensable para garantizar en forma efectiva la independencia del movimiento sindical.

95. La facultad de elegir libremente a sus representantes abarca el derecho de definir en la norma estatutaria las condiciones de elegibilidad, la forma de hacer las elecciones, las calidades y requisitos exigidos para ser elegibles, etc.

96. Los órganos de control han sido especialmente sensibles en lo que tiene que ver con la injerencia de las autoridades administrativas en el control de los procesos electorales de las organizaciones sindicales, advirtiendo que ese control debe quedar en manos de las autoridades judiciales. Asimismo, se ha señalado que las normas que definen determinado número de integrantes para las juntas directivas de los sindicatos deben estar contenidas exclusivamente en los estatutos, entendiéndose que cuando es la ley la que hace esa definición hay lugar a una intromisión indebida en la cuestión interna de las organizaciones sindicales.

97. De igual manera, los órganos de control han considerado inadmisibles la exigencia de que los representantes o dirigentes del sindicato sean trabajadores activos de la empresa o de la actividad o profesión a la que pertenece la organización.

98. Sobre este tema, vale la pena tener en cuenta, entre otras muchas, las siguientes manifestaciones de los Comisión de Expertos de la OIT: "La Comisión estima que una legislación que reglamente minuciosamente los procedimientos de elección interna de los sindicatos es incompatible con los derechos reconocidos a los sindicatos por el Convenio N° 87. En efecto, cabe considerar que una reglamentación detallada de las elecciones sindicales mediante una reglamentación que fije reglas precisas a este respecto limita el derecho de las organizaciones a elegir libremente a sus representantes y puede constituir una especie de fiscalización a priori del proceso electoral, susceptible de facilitar también la intervención de las autoridades públicas en el desarrollo de la votación".

26 Estudio general citado, párrafo 172.

(El subrayado pertenece al texto original)²⁶.

99. "Para que se reconozca plenamente este derecho es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".

100. "La Comisión considera que las disposiciones legislativas que prevén la intervención de ciertas autoridades administrativas en los procedimientos electorales (por ejemplo, la presencia obligatoria de los inspectores de trabajo o de representantes de la administración del trabajo mientras se efectúa la votación, o la participación de dichos funcionarios en el recuento de votos) pueden constituir una injerencia incompatible con el Convenio N° 87. En efecto, en el caso de que las disposiciones en cuestión tengan por objeto prevenir conflictos o garantizar el respeto a los estatutos o de la ley, la intervención de las autoridades administrativas puede resultar arbitraria; de resultar necesaria una fiscalización, parecería más conveniente que la ejerciera una autoridad judicial competente a fin de garantizar un procedimiento imparcial"²⁷.

101. "Con respecto al resultado de las elecciones, la Comisión estima que hay injerencia de las autoridades administrativas, incompatible con el Convenio N° 87, cuando los resultados deben ser aprobados por el Ministerio del Trabajo o cuando la elección sólo puede ser válida cuando ha sido homologada por las autoridades administrativas"²⁸.

102. "El control de las elecciones debería, en última instancia, ser competencia de las autoridades judiciales".

103. "El Comité (...) recordó, como lo había hecho en nume-

27 Estudio general citado, párrafo 173.

28 Estudio general citado, párrafo 174.

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.