



## **LXIII CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. PUNTO VII: «LIBERTAD SINDICAL Y PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACION DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA FUNCION PUBLICA»**

### **1. Antecedentes**

A partir de la aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo de los Convenios 87 y 98 sobre «libertad sindical y protección del derecho de sindicación», y sobre el «derecho de sindicación y de negociación colectiva» en 1948 y 1949 respectivamente se suscitó el problema de su aplicación en el ámbito del servicio público.

En años posteriores, la Conferencia se ocuparía, de una forma más o menos incidental, del tema, pero sería sólo en 1963 cuando se pro-

dujo por vez primera una discusión dedicada exclusivamente a la cuestión de la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público. A raíz de tal reunión el Consejo de Administración de la OIT decidió crear la Comisión Paritaria del Servicio Público, que, en su primera reunión en 1971, recomendó al Consejo que incluyera la cuestión en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.

No obstante, hasta 1975 el Consejo de Administración no convocaría una Conferencia Técnica

sobre el Servicio Público, a la cual todos los países miembros de la OIT fueron invitados a enviar delegaciones bipartitas. Reunida la Conferencia en el mes de abril de dicho año acordó en sus Conclusiones invitar unánimemente al Consejo de Administración a incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto sobre libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, con miras a la adopción de un instrumento internacional adecuado, basado en un esquema preliminar preparado por la Conferencia Técnica.

Acogiendo esta recomendación, el Consejo de Administración decidió incluir el tema en el orden del día de la 63ª Reunión de la Conferencia (1 a 22 de junio de 1977), acordando que fuera discutido con arreglo al procedimiento de doble discusión. La Oficina Internacional del Trabajo prepara lo antes posible un informe previo en el que se exponen la legislación y la práctica en los diferentes países, así como cualquier otro elemento de información útil, junto con un cuestionario

Basándose en las respuestas de los Gobiernos, la Oficina prepara un nuevo informe en el que se indican las principales cuestiones que deba considerar la Conferencia, siendo remitido dicho informe a los Gobiernos.

A partir de tales datos la Conferencia discutirá en sesión plenaria o en comisión, y si decidiera que la cuestión es apropiada para ser objeto de Convenios o Recomendaciones adoptará las con-

clusiones que considere adecuadas.

Lo que podríamos denominar segunda ronda de las discusiones se produce de la forma siguiente. Basándose en las respuestas de los Gobiernos al cuestionario inicial y teniendo en cuenta la primera discusión de la Conferencia, la Oficina prepara uno o varios proyectos de Convenio y/o Recomendación, enviándolos a los Gobiernos a fin de que éstos formulen las enmiendas u observaciones que estimen pertinentes.

A partir de las respuestas de los Gobiernos, la Oficina redacta un documento definitivo, conteniendo los textos de los Convenios o Recomendaciones, con las enmiendas que se consideren necesarias. Dicho informe será remitido a los Gobiernos y servirá de base de discusión en la Conferencia en cuyo orden del día estuviere incluido el tema, de acuerdo con el procedimiento general establecido al efecto en el Reglamento de la Conferencia.

De acuerdo con el mecanismo que acaba de ser descrito, la Oficina Internacional del Trabajo elaboró en 1976 el informe VII-1, «Libertad sindical y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público», que incluía las siguientes partes: a) Informe propiamente dicho; b) Cuestionario propuesto a los Gobiernos; c) Anexos: I: Resolución de la Comisión Paritaria del Servicio Público; II: Conclusiones adoptadas por la Conferencia Técnica sobre el Servicio Público y III. Convenios internacionales del trabajo pertinentes. (Convenios 87, 98 y 135).

A partir de las contestaciones de los Gobiernos al mencionado cuestionario la Oficina preparó un segundo informe, VII-2, en el que se recogían: a) Las respuestas de los Gobiernos y comentarios; b) Conclusiones propuestas.

Estas «Conclusiones propuestas» han constituido el objeto fundamental de los debates de la Comisión del Servicio Público dentro del orden del día de la 63.ª Conferencia Internacional del Trabajo.

## 2. La 63.ª Conferencia Internacional del Trabajo

La 63.ª Conferencia Internacional del Trabajo abrió sus sesiones el día 1 de junio de 1977 para concluir las el día 22 de dicho mes. Tras la apertura plenaria se constituyeron las Comisiones correspondientes a los distintos puntos del orden del día de la Conferencia, que fueron los siguientes: Reglamento, Resoluciones, Aplicación de normas, Medio Ambiente de trabajo, Administración del trabajo, Personal de enfermería, Servicio público y Estructura.

La Delegación española en la Conferencia fue presidida por Enrique de la Mata, en calidad de Ministro Asistente, y estuvo integrada por parte del Gobierno por el Subsecretario de Trabajo, Javier Isturiz, y el Embajador Fernando Benito, representante permanente en Ginebra como Delegado, y como suplentes por el representante permanente adjunto en Ginebra, Alonso Alvarez de Toledo, y Subdirector de la Función Pública, Miguel Arroyo. En cali-

dad de consejeros técnicos figuraban diversos funcionarios del Ministerio de Trabajo y miembros de la misión permanente de España en Ginebra.

La delegación empresarial estaba presidida por Vicente Castellano, y la de los trabajadores por Nicolás Redondo, incluyendo esta última representantes de las Centrales Sindicales UGT, CC. OO., USO, STV y SOC.

Aunque no sea el objeto de esta «crónica», parece imprescindible hacer alguna alusión al grave problema de fondo planteado en esta 63.ª Conferencia, y que durante algunos días provocó las mayores tensiones en su seno e incluso hizo dudar del futuro de la propia OIT. En efecto, mientras las distintas Comisiones iniciaban sus tareas respectivas, el pleno de la Conferencia era escenario de un violento enfrentamiento entre USA y los países tercermundistas y del Este. El origen de la controversia radicaba en la resolución adoptada por la OIT en junio de 1974, en la que se invitaba al Consejo de Administración a que «acabe con las violaciones y las prácticas discriminatorias de los israelíes y tome medidas para garantizar la libertad y dignidad de los trabajadores árabes que viven en los territorios ocupados desde 1967».

Con posterioridad, USA había manifestado, a través del entonces Secretario de Estado, Henry Kissinger, su propósito de abandonar la OIT en caso de que las actuaciones de ésta tuvieran carácter político.

Así las cosas, en la sesión inaugural de la 63.ª Conferencia el re-

presentante de Egipto invocó la mencionada resolución de 1974 y solicitó la información pertinente del director de la OIT. Frente a esta postura, USA propuso la modificación del artículo 17 del Reglamento de la Conferencia, que condena a los países que no cumplan con los acuerdos ratificados en el seno de la Organización, en el sentido de suprimir tal condena, tratando de este modo de despolitizar al máximo a la Organización.

Al no prosperar su propuesta, USA dejó entrever su propósito de abandonar la Organización, a cuyo presupuesto, es fundamental señalarlo, contribuye con un 25 por ciento del total anual.

Ante tal situación, la Secretaría de la OIT presentó una fórmula de compromiso, intentando conciliar las posturas de unos y otros. El director general de la OIT, a través de una comunicación dirigida a la Conferencia, expresó su propósito de presentar en 1978 y 1979 sendos informes sobre la política de discriminación, de racismo y de violación de los derechos humanos y sindicales de la población árabe en los territorios ocupados por Israel, subrayando que este país había remitido información complementaria que sería sometida al estudio del grupo encargado de velar por la aplicación de los Convenios de la OIT. Finalmente el Director de la OIT se declaraba incluso dispuesto a viajar a los territorios ocupados para evaluar personalmente la situación de los trabajadores árabes.

Esta fórmula proporcionó una momentánea satisfacción a ambas

partes y permitió que la 63.ª Conferencia continuara sus trabajos, aun cuando el problema de fondo, con todas sus connotaciones políticas, continúe planteado y pendiente.

### 3. La Comisión del Servicio Público

La Comisión del Servicio Público se constituyó en la mañana del día 3 de junio. Respetando el principio básico de la OIT, el tripartismo, la representación de cada país se extendía a los tres grandes sectores: Gobierno, empresarios y trabajadores, aunque en el caso del servicio público la presencia de los empresarios, como figura distinta de los representantes gubernamentales, no dejaba de ser paradójica.

En su primera sesión la Comisión procedió a elegir, de acuerdo con el Reglamento de la Conferencia, la Mesa, cuya composición fue la siguiente: Presidente, señor Noriel, representante gubernamental de Filipinas; Vicepresidentes: por parte de los empleados, el señor Bannerman-Menson, de Ghana, y por parte de los trabajadores, el señor Stagg, del Reino Unido. La Mesa estaba asesorada por un representante del Secretario general de la OIT, así como por varios funcionarios de la Organización.

Junto a las delegaciones nacionales se hallaban incorporados a la Comisión representantes de diversos organismos sindicales internacionales, tales como la «Unión Internacional Sindical de Trabajadores de Servicios Públicos y si-

milares», la «Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza» o la «Internacional de Correos, Telégrafos y Teléfonos» entre otros, actuando todos ellos con voz, pero sin voto.

Los trabajos de la Comisión se desarrollaron a lo largo de dos etapas fundamentales, el debate general y el análisis concreto de las conclusiones propuestas.

El debate general se inició con la presentación de los informes elaborados por la oficina, que estuvo a cargo del representante del Secretario general, y cuyo texto habría de servir de marco para las discusiones. En la exposición de la opinión global que las conclusiones propuestas merecían a las distintas representaciones se observaron de inmediato como es natural dos posturas contrapuestas: la de los trabajadores y la de los Gobiernos, ya que los empresarios adoptaron normalmente una actitud pro-gubernamental y acorde con la tendencia mayoritaria en las votaciones. Los trabajadores plantearon, tácticamente, una postura maximalista frente a las previsibles restricciones, políticas o técnicas, que pretendían establecer los Gobiernos. Tal contraposición de actitudes se hizo evidente básicamente en dos aspectos: la forma que habría de adoptar el instrumento internacional y el mayor o menor rigor de su contenido.

Quienes promovían la idea de Convenio veían en esa forma mejores garantías de cumplimiento del instrumento, dada su mayor fuerza de obligar; mientras quienes abogaban por la forma de

recomendación, invocaban razones de flexibilidad y de posibilismo a la hora de ser ratificado por los distintos Gobiernos. A la hora de las votaciones la cuestión se decantó por la fórmula inicialmente propuesta por la Oficina: un Convenio completado por una recomendación.

Por lo que se refiere al contenido del instrumento, cierto sector trataba de rodearle de la mayor flexibilidad, a fin de que por una parte su texto no entrara en conflicto con las respectivas legislaciones nacionales, y por otra cupieran dentro de unas formulaciones suficientemente amplias las distintas realidades y singularidades de cada función pública. Tal posición era contestada principalmente desde el lado de los representantes de los trabajadores por entender que el riesgo de ambigüedad y falta de eficacia que implicaba, superaba con mucho a cualquier otra ventaja. La tensión entre ambas posturas se prolongaría a todo lo largo de los trabajos de la Comisión y se evidenciaría de forma manifiesta en cuestiones como las relativas al ámbito de aplicación del Convenio, la negociación colectiva o la huelga.

La delegación española, tanto por parte de los representantes del Gobierno como de los trabajadores, intervino desde sus respectivas posiciones en diversas oportunidades a lo largo de los debates, subrayándose por ambas partes el carácter coyuntural de los momentos que estaba viviendo el país y el deseo de superar etapas anteriores y hacer realidad inmediata el derecho de asociación

sindical en la Función Pública española.

En este sentido, y antes de concluir las sesiones de la Conferencia, el Ministro de Relaciones Sindicales pudo anunciar ante el Pleno la aprobación, en el Consejo de Ministros del día 17, del Real Decreto por el que se establecen normas previas para el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos.

Finalmente sólo resta señalar que de acuerdo con el procedimiento de doble discusión, que anteriormente fue descrito, corresponderá a una próxima Conferencia de la OIT la aprobación de los instrumentos internacionales correspondientes.

M. ARROYO

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO

En cumplimiento del artículo 39 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo se invita a los gobiernos a que formulen respuestas motivadas al siguiente cuestionario y a que las envíen de manera que lleguen a poder de la Oficina Internacional del Trabajo, en Ginebra, a más tardar el 30 de septiembre de 1976 (1).

El presente cuestionario se basa en gran parte en el esquema preliminar de un posible instrumento

(1) Se recuerda a los gobiernos la recomendación que les ha sido hecha de que consulten a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (pág. 4).

elaborado en abril de 1975 por la Conferencia Técnica sobre el Servicio Público, y tiene también en cuenta la legislación y práctica nacionales y los principios y normas internacionales del trabajo existentes.

### I. Forma del instrumento internacional

1. ¿Debería adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo un instrumento o instrumentos internacionales relativos a la protección de la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público?

2. En caso afirmativo, ¿deberían adoptar el instrumento o instrumentos la forma:

- a) de un convenio;
- b) de una recomendación; o
- c) de un convenio completado por una recomendación?

### II. Preámbulo

3. ¿Debería el preámbulo referirse a las actuales normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)?

4. ¿Debería hacerse notar en el preámbulo que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), no es aplicable a ciertas

categorías de empleados públicos y que el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), se aplica solamente a los representantes de los trabajadores en la empresa?

### III. Campo de aplicación del instrumento o instrumentos y definiciones

5. ¿Deberían el instrumento o instrumentos ser aplicables a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no estén amparadas por disposiciones más favorables?

6. ¿Deberían quedar excluidas del campo de aplicación del instrumento o instrumentos las personas empleadas en establecimientos o empresas públicos de carácter comercial, industrial, agrícola o similares?

7. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que la legislación nacional debería fijar en que medida las garantías previstas en el instrumento o instrumentos son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía?

8. ¿Debería limitarse por cualquier otro concepto el campo de aplicación del instrumento o instrumentos?

9. ¿Debería preverse que, a los efectos del instrumento o instrumentos, la expresión «empleado público» designe a toda persona a la que, de acuerdo con las preguntas 5 a 8, se aplique el instrumento o instrumentos?

10. ¿Debería preverse que, a los efectos del instrumento o instrumentos, la expresión «organiza-

ción de empleados públicos» designe a cualquier organización que, de acuerdo con la legislación y práctica nacionales, represente a los empleados públicos para la defensa de sus intereses?

### IV. Procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos

11. ¿Deberían el instrumento o instrumentos disponer que, en aquellos países en que, a fin de evitar la proliferación de organizaciones representativas de las mismas categorías de trabajadores, existen procedimientos de reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos, tales procedimientos tengan por objeto el de determinar, sobre la base de criterios objetivos y preestablecidos, el carácter representativo y duradero de la organización que solicite su reconocimiento?

### V. Protección del derecho de sindicación

12. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que:

a) los empleados públicos deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo;

b) dicha protección debería ejercerse más especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

i) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a

que deje de ser miembro de la misma;

ii) despedir a un empleado público o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de dicha organización?

13. 1) ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que las organizaciones de empleados públicos deberían gozar de completa independencia respecto de las autoridades públicas?

2) ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos en particular que las organizaciones de empleados públicos deberían disfrutar de protección adecuada contra todo acto de ingerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración?

3) ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos en particular que se considerarán actos de injerencia en el sentido de tal disposición los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente o en otra forma organizaciones de empleados públicos, con objeto de colocarlas bajo el control de la autoridad pública?

#### **VI. Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos**

14. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que:

a) deberían concederse a los representantes de las organizacio-

nes de empleados públicos las facilidades apropiadas para permitirles desempeñar debidamente sus responsabilidades durante las horas de trabajo o fuera de ellas;

b) la concesión de tales facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado;

c) la naturaleza y alcance de estas facilidades deberían determinarse de acuerdo con los métodos aludidos en la pregunta 15 o por cualquier otro medio apropiado?

#### **VII. Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo**

15. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de los términos y condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de estas materias?

16. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que, en caso de acuerdos formales entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos, debería normalmente especificarse el período de vigencia de tales acuerdos, juntamente con los pro-



cedimientos para su reexamen y renovación?

17. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que deberían preverse en la legislación nacional, o por otro medio apropiado, los procedimientos para determinar las personas u organismos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública o para fijar de otro modo tales términos y condiciones de empleo, y para asegurar su aplicación una vez fijados?

### VIII. Solución de conflictos

18. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que la solución de los conflictos ocasionados por la determinación de los términos y condiciones de empleo debería buscarse, en función de las condiciones nacionales, a través de la negociación entre las partes interesadas o mediante procedimientos independientes e imparciales establecidos de común acuerdo, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, a fin de que las organizaciones de empleados públicos no se vean obligadas a recurrir a aquellos medios a que normalmente tienen acceso las organizaciones de los demás trabajadores en defensa de sus intereses legítimos?

### IX. Derechos civiles o políticos

19. ¿Deberían disponer el instrumento o instrumentos que los empleados públicos deberían tener los mismos derechos civiles y políticos que todos los demás ciuda-

danos, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones?

### X. Problemas especiales

20. (Sólo para los Estados federales.) ¿Considera el Gobierno que el contenido de los instrumentos propuestos es apropiado para una acción federal o —total o parcialmente— para una acción de las unidades constitutivas de la federación?

21. 1) ¿Existen en la legislación o la práctica nacionales particularidades que en opinión del Gobierno puedan suscitar dificultades para la aplicación práctica de los instrumentos internacionales propuestos en el presente informe?

2) En caso afirmativo, ¿cómo podrían allanarse tales dificultades?

22. ¿Existen, en opinión del Gobierno, otros problemas pertinentes que no hayan sido tratados en el presente cuestionario y que deberían tomarse en consideración al elaborarse los proyectos de instrumentos? En caso afirmativo, sírvase especificarlos.

### CONCLUSIONES PROPUESTAS

Las siguientes conclusiones propuestas han sido preparadas sobre la base de las respuestas de los gobiernos, resumidas y comentadas en este informe. Han sido redactadas en la forma usual, con el objeto de servir como base para

discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo del séptimo punto del orden del día de la 63.ª reunión (1977).

### Forma del instrumento internacional

1. Se deberían adoptar instrumentos internacionales relativos a la protección de la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

2. Esos instrumentos deberían adoptar la forma de un convenio completado por una recomendación.

### Conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio

#### I. PREÁMBULO

3. El preámbulo del convenio propuesto debería referirse a las actuales normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

4. Debería hacerse notar en el preámbulo que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos, y que el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplica a

los representantes de los trabajadores en la empresa.

#### II. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

5. El presente convenio debería aplicarse a todas las *personas empleadas por la administración pública*, en la medida en que no estén amparadas por *disposiciones más favorables* de otros convenios internacionales del trabajo.

6. Todo miembro que ratifique el presente convenio podrá *excluir* de su aplicación a las personas empleadas en empresas o establecimiento públicos de carácter comercial, industrial, agrícola o similares, o a ciertas categorías de aquéllas.

7. La legislación nacional debería determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente convenio son aplicables a las *fuerzas armadas y a la policía*.

8. A los efectos del presente convenio, la *expresión «empleado público»* debería designar a toda persona a la que se aplique aquél de acuerdo con los puntos 5 a 7.

9. A los efectos del presente convenio, la *expresión «organización de empleados públicos»* debería designar a cualquier organización que, *independientemente de su composición*, represente a los empleados públicos con objeto de fomentar y defender sus intereses. Sin embargo, esta definición *no debería interpretarse* como que impide a los Estados miembros que ratifiquen el presente convenio el disponer que tales organizaciones

estén compuestas *solamente por empleados públicos*.

### III. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

10. 1) Los empleados públicos deberían gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2) Dicha protección debería ejercerse más especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de la misma;

b) despedir a un empleado público o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de dicha organización.

11. 1) Las organizaciones de empleados públicos deberían gozar de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2) Las organizaciones de empleados públicos deberían disfrutar de protección adecuada contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3) En particular se considerarían actos de injerencia en el sentido de tal disposición los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente o en otra forma organiza-

ciones de empleados públicos, con objeto de colocarlas bajo el control de la autoridad pública.

### IV. FACILIDADES QUE DEBEN CONCEDERSE A LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

12. 1) Deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante las horas de trabajo o fuera de ellas.

2) La concesión de tales facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3) La naturaleza y alcance de estas facilidades deberían determinarse de acuerdo con los métodos aludidos en el punto 15 o por cualquier otro medio apropiado.

### V. PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO

13. Deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de esas materias.

## VI. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

14. La solución de los conflictos ocasionados por la determinación de las condiciones de empleo debería buscarse, en función de las condiciones nacionales, a través de la negociación entre las partes interesadas o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario, a fin de que las organizaciones de empleados públicos no se vean obligadas a recurrir a aquellos medios a que normalmente tienen acceso las organizaciones de los demás trabajadores en defensa de sus intereses legítimos.

## VII. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

15. Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, deberían gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

### Conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación

16. En los países en que existen procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones representativas a las que han de atribuirse los derechos que so-

bre una base de preferencia o exclusividad se prevén en las partes IV y V del convenio, tal determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos.

17. 1) En el caso de negociación de las condiciones de empleo, de acuerdo con la parte V del convenio, las personas u organismos competentes para negociar en nombre de la autoridad pública y los procedimientos para poner en práctica las condiciones de empleo convenidas deberían preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados. 2) En el caso de que existan otros métodos diferentes de negociación para permitir a los representantes de los empleados públicos participar en la fijación de sus condiciones de empleo, el procedimiento para esa participación y para la determinación final de tales condiciones debería preverse en la legislación nacional o por otros medios apropiados.

18. Los acuerdos que se concluyan entre la autoridad pública y una organización de empleados públicos deberían normalmente especificar su período de vigencia y/o el procedimiento para su terminación, renovación o revisión.

19. Al determinar la naturaleza y alcance de las facilidades que deberían concederse a los representantes de las organizaciones de empleados públicos, de conformidad con el punto 12, 3), de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de un convenio se debería tener en cuenta la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971.