

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTÉSIMA SEGUNDA REUNIÓN
GINEBRA, 2013

ACTAS

SESIÓN PLENARIA
INFORMES DE LAS COMISIONES
RESOLUCIONES
DELEGACIONES

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

control. Esto implicó por otra parte que la Comisión pudo abordar todos los casos de la lista negociada con los empleadores en un clima hasta entonces prometedor. Por lo tanto, cabe felicitarse de que la discusión de los casos individuales haya podido tener lugar y de que se hayan abordado todos los convenios mencionados en la lista, inclusive uno de los dos casos de progreso.

- 230.** Los miembros trabajadores subrayaron que eran ellos los que, este año, habían salvado el mecanismo de control. En aras de la subsistencia del sistema normativo y de la defensa del liderazgo de la Comisión, desearon darle todas las oportunidades a los procesos ideados para salir de la crisis. La evolución positiva de los debates fue posible no sólo gracias a los esfuerzos sino también a las concesiones muy importantes de los miembros trabajadores; dichas concesiones no deben ni reproducirse cada año ni ser interpretadas como muestra de debilidad. Lo mismo ocurre respecto de la decisión de sacar de la lista el caso de Colombia, no obstante el hecho de que dicho caso figurara desde mucho antes que el 2012 y que no haya podido ser tratado desde el 2009 en un contexto de violación sistemática de los Convenios núm. 87 y núm. 98 y de un clima de impunidad que beneficia a los responsables de los asesinatos de sindicalistas. Esta sesión de la Conferencia fue ocasión para el establecimiento de contactos entre el conjunto de las partes interesadas, liderados por el Director General de la OIT, que evidenciaron la voluntad de todos por continuar el diálogo en Colombia en el marco de la comisión de concertación tripartita. Aún queda mucho por hacer, no obstante se han dado señas positivas que deberían constar en el informe de la Comisión. La Comisión debería, asimismo, ser debidamente informada del seguimiento brindado a los precitados contactos.
- 231.** Otras concesiones de los miembros trabajadores versaron sobre la interpretación del Convenio núm. 87, con el objeto de que no se reprodujera el fracaso de 2012, que hubiera sido fatal para la Comisión. El año 2013 es por lo tanto decisivo y particular, y sus acontecimientos no deben ni reproducirse ni generalizarse. De hecho, dichas concesiones no siempre fueron comprendidas en el seno mismo del Grupo de los Trabajadores ni en el Grupo de los Empleadores, dada la perseverancia con la que éstos desearon reabrir el tema del mandato de la Comisión de Expertos y del fundamento jurídico del derecho de huelga. La voluntad de los miembros trabajadores fue examinar, con moderación, los casos relacionados con la aplicación del Convenio núm. 87; recordar los principios importantes contenidos en el mismo, más allá del derecho de huelga y del mandato de la Comisión de Expertos. De tal forma que, en numerosos casos, se recordó que la libertad sindical es un derecho humano, una condición previa a la negociación colectiva así como a un diálogo social sano en beneficio de los trabajadores y de los empleadores así como de la paz social. La presión ejercida por los miembros empleadores obligó a los miembros trabajadores a hacer concesiones hasta llegar a su punto límite, arriesgando incluso la posibilidad de llegar a conclusiones para el conjunto de los casos. No obstante, el Convenio núm. 87 es uno de los instrumentos internacionales en el que los trabajadores encuentran el fundamento del derecho de huelga o de otras acciones laborales que a menudo son la única y última arma con la que disponen los trabajadores cuyos llamados no han sido escuchados y cuyos derechos no han sido respetados por la ley. Ahora bien, fuera del ámbito del derecho interno, la fuente de este derecho es negada. Sin embargo, si un gobierno no quiere garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores contenidos en fuentes internacionales, ¿cómo es posible que prevea adoptar normas a nivel nacional para reconocerles la posibilidad de utilizar un arma contra él mismo en su política económica y/o social? Tal razonamiento acarrea un desequilibrio de fuerzas a favor de los gobiernos y una guerra contra los sindicatos y el diálogo social, declarada por un pequeño grupo de actores que se equivoca en la elección del modelo social. Sin embargo ninguna economía es productiva sin un trabajo de calidad que garantice la adhesión de los trabajadores al proyecto industrial de su empleador. ¡Los trabajadores que no son respetados, no respetan su trabajo!

-
- 232.** En 2013, los miembros trabajadores han tenido que aceptar una cláusula relacionada con lo que se planteó en 2012 cuando los miembros empleadores solicitaron la inclusión de una salvedad en el informe de la Comisión de Expertos. Las conclusiones de ciertos casos relativos a la aplicación del Convenio núm. 87 incluyen el texto siguiente «La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los Empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87». A este respecto cabe señalar que en sus conclusiones la Comisión nunca se ha pronunciado sobre el fundamento del derecho de huelga y que los miembros empleadores son los únicos que están en desacuerdo sobre este punto. Si los miembros empleadores quieren seguir poniendo en tela de juicio el mandato de la Comisión de Expertos y el derecho de huelga deberán buscar una solución utilizando otras opciones como el recurso al artículo 37, 2) de la Constitución de la OIT. A este respecto se pueden contemplar todas las posibilidades excepto que se bloqueen de nuevo los trabajos o una nueva guerra de desgaste.
- 233.** Volviendo a la discusión sobre el Estudio General, los miembros trabajadores se felicitaron por el hecho de que la Comisión haya podido presentar conclusiones adoptadas por unanimidad a la Comisión para la Discusión Recurrente ya que articular la labor de estas dos comisiones es esencial. Esto ha permitido reafirmar la importancia de la negociación colectiva tanto en el sector público como en el privado en estos tiempos de crisis y de tentativas de reforma del derecho del trabajo basadas en la austeridad. Un fracaso a este respecto habría sido fatal para la OIT pero también para los diferentes sistemas de relaciones laborales que se basan en un diálogo social equilibrado entre los trabajadores y los empleadores a todos los niveles: interprofesional, sectorial y de empresa.
- 234.** Los miembros trabajadores se refirieron después nuevamente a diversos casos individuales examinados por la Comisión. El caso de Islandia (Convenio núm. 159) confirma lo beneficioso que es examinar un caso de progreso. También se trata de una contribución cualitativa, ya que ha permitido abordar de manera eficaz y con sentido común dos cuestiones de actualidad: el aumento de la tasa de actividad global en el mercado de trabajo, a través de la cuestión de la reintegración de las personas con capacidad reducida, y el valor añadido del diálogo social. Añadieron que la participación de los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones para la promoción del empleo es una condición para tener éxito. Islandia es un país en el que la alta tasa de sindicación y el alto índice de cobertura de la negociación colectiva contribuyen a que la política social sea inclusiva y a que la legislación en materia de protección del empleo sea muy eficaz.
- 235.** Tres casos han sido objeto de un párrafo especial en el informe de la Comisión: el de Uzbekistán (Convenio núm. 182), el de Belarús (Convenio núm. 87) y el de Fiji (Convenio núm. 87). En estos tres casos se han adoptado conclusiones constructivas y centradas en acciones muy concretas. Por ejemplo, en lo que respecta al caso de Uzbekistán, el Gobierno ha aceptado participar activamente en la cooperación técnica con la OIT y se organizará una misión de supervisión de alto nivel que se llevará a cabo durante la recogida de algodón. Cabe esperar que el Gobierno haga todo lo posible para luchar eficazmente contra el trabajo infantil y que, en su próxima reunión, la Comisión de Expertos pueda tomar nota de que se han logrado progresos. Respecto del caso de Belarús, la Comisión invita al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos que pueda obtener un panorama completo de la situación de los derechos sindicales en el país y ayudar al Gobierno a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004. Lamentablemente el Gobierno ha indicado con claridad que quiere reflexionar en lo que respecta al carácter aceptable o adecuado de las conclusiones de la Comisión. En relación con el caso de Fiji, indicaron que esperan que se lleve a cabo cuanto antes una nueva misión de contactos directos, que cuenta con el beneplácito del Gobierno, a fin de que se pueda informar al respecto al Consejo de Administración de octubre de 2013. Asimismo, señalaron que el Gobierno volvió a hacer uso de la palabra después de que se hubieran presentado las conclusiones para formular reservas e indicó que comunicaría sus

zando por establecer un equilibrio regional entre los casos listados. Este año, el desglose por países es el siguiente: siete casos en África; uno en los Estados árabes; cinco en las Américas; siete en Asia y el Pacífico; y seis en Europa.

Al igual que en años anteriores, los casos se refieren en su mayoría (21 casos) a la aplicación de los convenios fundamentales.

Además, por primera vez desde 2008, la discusión de la Comisión incluyó este año el examen de un caso de progreso: la aplicación del Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), por Islandia.

Las conclusiones de la Comisión acerca de todos estos casos ofrecen a los Estados Miembros una guía acreditada y efectiva para adoptar las medidas destinadas a cumplir los compromisos contraídos en virtud de los convenios ratificados. Una vez más, la Comisión ha considerado prioritaria la asistencia de cooperación técnica encaminada a ayudar a los Estados a aplicar las normas internacionales del trabajo.

La Comisión decidió introducir en su informe párrafos especiales relativos a los siguientes casos: la aplicación por Belarús y Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y la aplicación por Uzbekistán del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Los resultados logrados ponen de manifiesto, en particular, la extraordinaria capacidad de la Comisión para cumplir su mandato fundamental y responder al mismo tiempo a los retos del mundo actual. Se trata de una contribución importante ya que permite que la OIT cumpla de manera eficaz con sus responsabilidades fundamentales.

Ha sido muy enriquecedor participar en esta labor. Quisiera agradecer desde aquí a la Presidenta, Sra. Noemí Rial, que lamentablemente no está entre nosotros, así como a los Vicepresidentes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores respectivamente, Sra. Sonia Regnbogen, también ausente, y Sr. Marc Leemans, su competencia, eficiencia y espíritu de cooperación, que han sido decisivos para que la Comisión cumpliera su cometido.

Quisiera por último recomendar a la Conferencia que apruebe el informe de la Comisión de Aplicación de Normas.

*Original inglés: Sr. KLOOSTERMAN
(empleador, Estados Unidos)*

En nombre del Grupo de los Empleadores, yo también quisiera encomiar el informe de la Comisión de Aplicación de Normas presentado hoy en esta sesión plenaria y recomendar su adopción.

El Grupo de los Empleadores opina que la reunión tuvo este año resultados muy fructíferos. Estos buenos resultados nos permiten reflexionar sobre lo que sucedió el año pasado. El año pasado, como sin duda la mayoría de ustedes sabe, la Comisión de Aplicación de Normas no trató ningún caso. Y en lugar de hacer un discurso como será éste, sobre el éxito de la Conferencia, el discurso de mi colega del año pasado se centró en los problemas que habían tenido los empleadores con la Comisión de Expertos, su mandato y las interpretaciones que habían hecho de determinadas normas, especialmente su opinión en cuanto a que el Convenio núm. 87 contiene una disposición de gran alcance sobre el derecho de huelga. Procuraré no seguir insistiendo sobre esta cues-

tion, ya que prefiero centrarme en lo sucedido este año y también en lo que depara el futuro.

Espero que mi último comentario sobre el pasado sea decirles que si bien lo sucedido el año pasado demuestra que el sistema de control de la OIT presenta una serie de problemas, lo que queremos es centrarnos en resolverlos. Estimamos que se han encontrado soluciones provisionales a algunos asuntos de fundamental importancia, y ciertamente consideramos que existe potencial para que la labor de esta Comisión sea mucho más consensuada, pero se debe seguir trabajando para que el sistema se asiente nuevamente sobre bases estables y tenga capacidad de resistencia y sostenibilidad en el futuro.

Pasemos ahora a tratar lo ocurrido este año y a pensar en el futuro. Este año, a diferencia del pasado, la Comisión trató una serie de casos. Como se les ha informado, se han tratado 25 casos, y uno, el de Islandia, que registró progresos.

En septiembre del año pasado, los empleadores y los trabajadores se comprometieron conjuntamente a confeccionar una lista de casos para tratar este año. Me complace poder decir que hemos cumplido esa promesa y que podemos irnos de Ginebra sintiéndonos orgullosos.

La lista restringida recién se finalizó el jueves de la primera semana, lo que dio tiempo suficiente a los gobiernos para preparar los casos que presentarían a la Comisión. Si bien para llegar a una solución de transacción que nos permitiera proceder de esa manera fueron necesarias algunas negociaciones, que no siempre resultaron fluidas, lo hemos logrado. Con todo, tenemos que encontrar todos juntos la forma de que el proceso de confección de la lista sea menos difícil en el futuro. Así pues, además de los casos con doble nota a pie de página que tratamos cada año, pensamos que sería conveniente quizás considerar la posibilidad de introducir otros elementos automáticos similares en el proceso de selección. Uno de tales elementos podría ser un sistema de rotación, o bien quizás abarcar a todos los Estados Miembros en un plazo de un número de años determinado.

Ahora bien, el debate que mantuvimos de los 25 casos y del caso de progreso fue completo y constructivo, impulsado por la firme voluntad de todas las partes de llegar a evaluaciones objetivas y justas. Alcanzamos conclusiones de común acuerdo respecto de todos los casos, y tales conclusiones permitieron transmitir mensajes claros e inequívocos a los gobiernos en cuanto a lo que esta Comisión quiere que hagan para que cumplan mejor con sus obligaciones. Sin duda que esto no fue algo sencillo.

Una cuestión que sigue siendo contenciosa es la de los casos enmarcados en el Convenio núm. 87, referidos a las huelgas. Como he mencionado antes, ya todos sabemos que la Comisión de Expertos ha establecido que en el Convenio núm. 87 se prevé un amplio derecho de huelga. Y todos saben que el Grupo de los Empleadores no está de acuerdo con tal posición.

Este año, ocho de los 25 casos tuvieron que ver con el Convenio núm. 87 y, de esos ocho, siete tenían que ver con esta interpretación unilateral del derecho de huelga. Dado que no hay consenso sobre este particular, en estos casos puede ser complicado llegar a un acuerdo sobre las conclusiones.

Por consiguiente, la Comisión tomó una medida innovadora este año. En las conclusiones sobre los casos relativos al derecho de huelga con arreglo al Convenio núm. 87 se ha incluido por primera vez la

siguiente frase aclaratoria: «La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, dado que los empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87».

Esta frase sin duda no es perfecta. Es únicamente una solución de transacción, y quizás un ejemplo de lo que supone una solución de transacción. Pero ciertamente deja dos cosas muy en claro que en el pasado no habían sido transparentes. En primer lugar, que no hay acuerdo en la Comisión de Aplicación de Normas en cuanto a que el Convenio núm. 87 reconozca la existencia del derecho de huelga. En segundo lugar, que al no haber consenso sobre esta cuestión, la Comisión reconoce que no estamos en condiciones de pedir a los gobiernos que cambien su legislación y sus prácticas nacionales con respecto a asuntos relativos a la huelga.

En febrero de este año mantuvimos la última de una serie de conversaciones oficiosas encaminadas a encontrar una vía de salida. En esa ocasión, algunos representantes de la Comisión de Expertos presentes solicitaron a nuestra Comisión que expusiese con total claridad nuestras opiniones. Pusieron en tela de juicio la capacidad de la Comisión de supervisar los casos que le eran presentados de manera debida y adecuada si en las conclusiones se evitaba mencionar los ámbitos conflictivos. Por lo tanto, este año hemos indicado con suma claridad que hay falta de consenso en cuanto a determinar si el Convenio núm. 87 reconoce o no un derecho a la huelga de gran alcance, tal y como indican los expertos. Esperamos que los expertos tengan debidamente en cuenta las opiniones de esta Comisión. No cabe duda de que una discrepancia sobre un tema tan importante como este entre los dos principales órganos de control de la OIT no es algo sano.

El Grupo de los Empleadores reitera que está dispuesto a debatir la cuestión más amplia de la huelga en el marco de la OIT, a tratar de entender mejor la situación en los Estados Miembros y a determinar si existen bases comunes suficientes para fijar normas a escala internacional.

También este año, la Comisión de Expertos publicó un Estudio General titulado «La negociación colectiva en la administración pública». En términos generales se trata de un estudio muy positivo y felicitamos decididamente a la Comisión de Expertos por la ardua labor que supuso la realización de ese estudio.

No obstante, durante los trabajos de nuestra Comisión este año, el Grupo de los Empleadores hizo algunos comentarios críticos sobre parte del contenido de dicho Estudio General, concretamente sobre algunas de las interpretaciones hechas de los Convenios núms. 151 y 154. Formulamos esas observaciones, como grupo, ciertamente de buena fe y con miras a definir los problemas y promover el consenso en el seno de la Comisión y del órgano en su conjunto. Los propios expertos nos solicitaron que lo hiciéramos, en la reunión que mantuvimos con ellos en el mes de febrero. Agradecemos la reacción constructiva del Prof. Yokota, Presidente de la Comisión de Expertos, quien consideró que los aspectos destacados por los empleadores incitaban a la reflexión y presentaban interés desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, desde entonces hemos recibido duras críticas de varias personas de esta casa. He escuchado trillados clichés bélicos y de lucha de todo tipo, a saber, que éramos descarnados, que éramos violentos, que habíamos lanzado un ataque frontal. Se trata de algo retórico que no es

constructivo. Nosotros criticamos un documento, se nos pidió que lo hiciésemos, y es lo único que hicimos. No ha habido ninguna batalla, ninguna guerra, ningún tipo de violencia, dejemos eso de lado por favor.

Mencionaré uno de nuestros comentarios concretos sobre el Estudio General, referido a la respuesta de los expertos a nuestra solicitud de que en los estudios e informes se incluyese, en el futuro, una simple declaración en el sentido de que el contenido constituye la opinión de los expertos y no necesariamente las opiniones concertadas de los mandantes tripartitos. Si consultan los párrafos 6, 7 y 8 del Estudio General comprobarán que los expertos respondieron a nuestra solicitud, y creemos que lo hicieron de forma constructiva. Desde luego que agradecemos su voluntad de escuchar nuestras preocupaciones y atenderlas. Pero el resultado final a nuestro juicio no ha sido satisfactorio. En el párrafo 8 del Estudio General se hace referencia a una declaración formulada por los expertos en 1990 en cuanto a que sus opiniones tienen que considerarse vinculantes mientras la Corte Internacional de Justicia no exprese una opinión contraria. Históricamente, ya desde 1990 (y lamento tener que volver a referirme al pasado), el Grupo de los Empleadores ha estado en desacuerdo con esa declaración. Y es precisamente nuestro desacuerdo con esa misma declaración de hace 23 años lo que, esencialmente, ha provocado todo este problema en primer lugar. No es sin duda nada constructivo volver a traer esa declaración del pasado; confiamos en seguir examinando la cuestión con los expertos, con los interlocutores sociales, con los gobiernos y con la Oficina, con el objetivo general de encontrar una solución más clara y transparente.

El Grupo de los Empleadores formuló seis propuestas en la discusión general que, a nuestro juicio, harían que el sistema de control normativo de la OIT fuese más eficiente y efectivo.

Señalaré simplemente qué aspectos abarcaban: i) una mayor cooperación entre la Comisión de Aplicación de Normas, la Comisión de Expertos y la Oficina; ii) un enfoque más participativo en cuanto al informe de los expertos; iii) una notificación más sostenible de los errores en la presentación de las memorias; iv) una mayor precisión del objeto del control reduciendo el número de observaciones; v) la medición de los progresos en el cumplimiento de los convenios ratificados de forma más significativa, y vi) la revitalización de las observaciones generales como instrumento del control de normas.

Invitamos a los gobiernos y a los trabajadores a considerar de forma constructiva estas propuestas y a formular las suyas. Tiene que haber un diálogo en esta casa en su conjunto para que pueda empezarse a considerar cuanto antes la aplicación de reformas concretas en el marco de los órganos pertinentes de la OIT.

Desearía ahora hacer algunas observaciones sobre casos graves que afectan a los empleadores y que no se han tratado este año. Me refiero al caso del Estado Plurinacional de Bolivia con respecto al Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); al de Serbia con respecto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); al del Uruguay con respecto al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y al de la República Bolivariana de Venezuela también con respecto al Convenio núm. 87.

El caso de Bolivia, en particular, es un caso de larga data. Se refiere a la fijación del salario mínimo por parte del Gobierno, todos los años, por decreto, sin realizar ningún tipo de consulta con la organización de empleadores más representativa. Estimamos que esto constituye una clara violación del Convenio núm. 131 y esperamos que los expertos insten al Gobierno a corregir esta infracción sin demora alguna.

El caso de Serbia nos genera igual inquietud. En este país, el Gobierno ha creado una comisión independiente, integrada por árbitros que reciben una remuneración oficial, para la solución pacífica de los conflictos laborales. Sin embargo, existe asimismo un órgano representativo de buen funcionamiento, creado en virtud del Código del Trabajo, que incluye a las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas. Manifestamos nuestro apoyo a la asociación de empleadores de Serbia por sus graves preocupaciones en cuanto a la aplicación del Convenio núm. 87 en el país.

En cuanto al caso del Uruguay y el Convenio núm. 98, contamos con las conclusiones de un anterior debate de la Comisión en las que se solicitaba al Gobierno que modificase la Ley núm. 18566 sobre la Negociación Colectiva. No hay indicios de que se haya hecho nada al respecto. Señalamos a la atención de los órganos de control de la OIT la falta de un firme compromiso del Gobierno del Uruguay y el poco respeto que claramente le merecen las resoluciones de los órganos de control.

Por último, la violación del Convenio núm. 87 por parte de Venezuela es un asunto muy conocido por todos nosotros. Creemos que no se ha registrado progreso alguno. Por consiguiente, pedimos a los órganos de control de esta casa y a la Oficina que no escatimen esfuerzos a fin de que una comisión de alto nivel pueda visitar el país sin más demora y, en cualquier caso, antes de la reunión del Consejo de Administración de octubre.

Para finalizar, bienvenidos a la nueva «normalidad». Digo esto porque en el transcurso del año pasado todos nos preguntaban a los empleadores cuándo íbamos a volver a la normalidad, tras lo ocurrido el año anterior. Bueno, pues la antigua «normalidad» ya no existe; ahora tenemos una nueva «normalidad». Bienvenida sea. Se trata de una buena «normalidad» por cuanto la Comisión de Aplicación de Normas está funcionando. Ha funcionado bien este año y esperamos que siga funcionando correctamente en el futuro.

Queremos dejar absolutamente claro a todos los aquí presentes que los empleadores respaldan el sistema de control de la OIT. Estamos comprometidos al cien por cien a mantener un sistema de control efectivo. Y queremos que tal sistema de control esté en consonancia con la Constitución de la OIT. Queremos que sea la envidia de todos los otros organismos internacionales.

Apreciamos el diálogo constructivo, pero sólido, que hemos mantenido con los trabajadores, los gobiernos y la Oficina en las últimas semanas y, sin duda alguna, en el último año.

Deseamos agradecer a la Oficina por el excelente apoyo brindado a nuestra labor y, una vez más, concretamente a la Sra. Doumbia-Henry y a su excelente equipo. La Sra. Doumbia-Henry ha podido sonreír de vez en cuando este año; sé que el año pasado no fue un buen año para ella. Deseo expresar un agradecimiento especial a nuestra Presidenta, la Sra. Noemí Rial, que no se encuentra presente porque

tuvo que regresar a su país. La Sra. Rial dirigió los trabajos de esta Comisión satisfactoriamente este año, labor por la que ciertamente le estamos agradecidos. Queremos también dar las gracias al Sr. David Katjaimo, nuestro ponente, quien este año se ha asegurado de que los trabajos de la Comisión constasen correctamente en actas. Deseo también agradecer la labor de todos mis colegas del Grupo de los Empleadores, y especialmente a la Sra. Sonia Regenbogen, nuestra portavoz al inicio de las labores de esta Comisión, en cuyo nombre estoy pronunciando este discurso. Quiero agradecer a mis colegas Sandra d'Amico, Alberto Echevarría, Juan Mailhos, y Paul Mackay por el excelente apoyo que nos han dado en la preparación y presentación de los casos que examinamos este año. Sin duda que deseo manifestar mi gratitud a la Organización Internacional de Empleadores (OIE), especialmente a Roberto Suárez, María Paz Anzorreguy, Alessandra Assenza y Catalina Perafan. Reconocemos asimismo la labor realizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), por Christian Hess y por Sanchir Tugschimeg.

En último lugar, pero ciertamente no por ello menos importante, quiero agradecer al Sr. Leemans, mi colega del Grupo de los Trabajadores, y a su equipo porque, como he reiterado ya muchas veces, hemos tenido un año muy interesante; les agradezco por su constructiva colaboración respecto de algunos asuntos que han resultado sumamente complejos.

Original francés: Sr. LEEMANS (Vicepresidente trabajador de la Comisión de Aplicación de Normas)

En primer lugar, en nombre del Grupo de los Trabajadores, quisiera presentar nuestro más sincero pésame al Gobierno de la India por el repentino fallecimiento del Sr. Vikas.

En 2012, la Comisión de Aplicación de Normas clausuró sus labores de forma prematura, ante una falla que resultaba inquietante para la propia Comisión y para el futuro de los mecanismos de control. Todo funcionó mal: no hubo lista, no hubo examen de casos individuales, no hubo conclusiones y además fue imposible consensuar conclusiones comunes en la Comisión para la Discusión Recurrente, que el año pasado había versado sobre el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Posteriormente, los empleadores calificaron los acontecimientos de junio de 2012 de «punto de ruptura», implicando que el *statu quo* no era una solución posible, aunque estimaron que su participación en el sistema no estaba en entredicho, siempre y cuando éste fuera «reparado». Me remito aquí al informe de las consultas tripartitas que se llevaron a cabo los días 19 y 20 de febrero de 2013.

En esas consultas los gobiernos recordaron que contaban con que los interlocutores sociales elaboraran una lista de casos, e indicaron que se comprometían a ello. A partir de ese momento, mi primer objetivo, en nombre del Grupo de los Trabajadores de la Comisión de Aplicación de Normas, fue llegar a un acuerdo con los empleadores sobre la lista de los 25 casos que se tratarían en esta reunión de nuestra Comisión.

Les digo con toda sinceridad que, en los meses de abril y mayo de 2013, se hizo todo lo posible, por parte tanto de los trabajadores como de los empleadores, para poder garantizar el funcionamiento normal de la Comisión de Aplicación de Normas.

Debo reconocer que se organizaron reuniones muy constructivas entre los portavoces de los dos grupos, con la firme voluntad de poder presentar muy rápido una lista de casos individuales que nos permitiera ponernos enseguida manos a la obra.

La condición era que ninguna de las partes presentara un veto en el momento de elegir los casos propuestos. Lógicamente, esperábamos poder hablar de todos los convenios, respetando, como siempre, un equilibrio geográfico y temático entre convenios fundamentales, prioritarios, o más técnicos y, de hecho, el 6 de junio logramos llegar a una lista.

Mi segundo objetivo era lograr que las conclusiones se basaran en el consenso entre los empleadores y los trabajadores. Esto es lo que los gobiernos esperaban de nosotros, y por lo demás es la única hipótesis de trabajo sensata para que los órganos de control funcionen de forma tripartita.

Lograr conclusiones consensuadas suponía dos cosas para el Grupo de los Trabajadores.

Primero, que las cuestiones relacionadas con los incidentes acaecidos en 2012, en el marco de la Comisión de Aplicación de Normas, tenían que ponerse a un lado, habida cuenta de los procesos que ya se habían iniciado oficialmente en el Consejo de Administración, y al margen de éste, con la participación de personalidades de alto nivel. Porque está bien hablar, pero ¡hay que hablar donde corresponde!

Segundo, que pudiéramos abordar todos los casos contemplados en la lista negociada con los empleadores, y en un clima muy esperanzador, como el que acabo de evocar.

Pues bien, debemos alegrarnos de que haya podido tener lugar la discusión sobre los casos individuales y de que se hayan abordado todos los convenios contemplados en la lista de casos individuales, incluso por lo que respecta a uno de los dos casos de progreso.

Asimismo, deberíamos valorar positivamente el hecho de que haya sido posible presentar conclusiones unánimes sobre el Estudio General, a la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Diálogo Social. La articulación de las labores de la Comisión de Aplicación de Normas con las de la Comisión para la Discusión Recurrente sigue siendo un aspecto esencial, que en 2012 se había visto en peligro, pero este año se ha podido restablecer el procedimiento.

En nuestra opinión, la contribución de nuestra Comisión a las labores de la Comisión para la Discusión Recurrente se ha de ver como la expresión de una voluntad tripartita resuelta a reafirmar la importancia de la negociación colectiva en todos los sectores, de los ámbitos privado y público, en estos tiempos de crisis y en unos momentos en que se está intentando reformar el derecho del trabajo sobre todo en base a políticas de austeridad.

Sin embargo, debo resaltar que no ha sido fácil lograr este resultado. Me atrevo a decirlo sin ambages: los trabajadores se avinieron a hacer concesiones. Querían salvar el mecanismo de control a través de la función de la Comisión de Expertos en sinergia con la Comisión de Aplicación de Normas. Es precisamente esta función la que ha sido atacada.

Desde el primer día el Grupo de los Trabajadores insistió en la importancia de dar todas las oportunidades al proceso de consultas en marcha, que apuntaba primordialmente a encontrar una salida airosa de esta situación. ¡No debían mezclarse los temas de ninguna manera! Así pues, este año el Grupo de

los Trabajadores no sólo ha hecho esfuerzos, sino también concesiones muy importantes. Esas concesiones no deben considerarse o analizarse fuera de este foro como un signo de debilidad. De todos modos, se trata de una situación excepcional y no podrá reproducirse cada año.

Primer tipo de concesiones: Hicimos una concesión cuando se retiró de la lista de 25 casos individuales el caso de Colombia. No fue fácil aceptar la supresión de un caso que no se ha tratado en la Comisión de Aplicación de Normas desde 2009, a pesar de la violación sistemática de los derechos de los trabajadores y de sus representantes y a pesar de los actos violentos perpetrados contra sindicalistas y dirigentes sindicales que aún hoy están amenazados y corren peligro de muerte.

Sabemos que en el transcurso de esta reunión de la Conferencia, se han entablado contactos entre todas las partes interesadas, bajo la dirección del Director General, el Sr. Guy Ryder. Parece ser que todas las partes aspiran a continuar el diálogo en Colombia y que desean aprovechar al máximo la oportunidad que representa esta comisión para la concertación tripartita y como lugar de diálogo. Aún queda mucho por hacer, pero en esta reunión se ha dado una señal positiva, lo cual es alentador. Como portavoz del Grupo de los Trabajadores, manifesté el deseo de que el informe de nuestra Comisión tome nota de esas promesas y de que también se informe a la Comisión en 2014 de los contactos ulteriores, con arreglo a la fórmula más adecuada.

Segundo tipo de concesiones. En relación con la interpretación del Convenio núm. 87. A nuestro propio Grupo le ha costado comprender estas concesiones. Sin duda, los empleadores no las han valorado en su justa medida, y han querido reabrir incessantemente el debate sobre el mandato de los expertos y sobre la cuestión del fundamento jurídico del derecho de huelga.

Las concesiones tenían como único objetivo no repetir el fracaso de 2012. En este sentido, 2013 es un año excepcional, por lo que no creemos que este enfoque sea reproducible.

En nuestra lista había nueve casos relativos al Convenio núm. 87 y los abordamos desde una postura moderada, procurando insistir en los importantes principios que contiene este convenio fundamental, más allá de la cuestión de la huelga y del mandato de los expertos por lo que atañe a la interpretación del mismo. Con tal fin, muchos de los casos relativos al Convenio núm. 87 comenzaban con una declaración de principios para recordar que el convenio en cuestión reviste utilidad tanto para los trabajadores como para los empleadores, y que la libertad sindical es un derecho humano, de todas las personas, y una condición previa para el desarrollo de la negociación colectiva y de un diálogo social constructivo que beneficie a los empleadores y a los trabajadores y fomente la paz social.

La presión de los empleadores nos hizo ir aún más lejos, ya que temíamos no alcanzar uno de nuestros objetivos, que era llegar a conclusiones para todos los casos. Todo lector atento de los informes sobre las labores de nuestra Comisión encontrará el comentario siguiente en las conclusiones de seis de los nueve casos relativos al Convenio núm. 87, cito: «La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87».

El derecho de huelga existe, ¿pero se trataría de una competencia reservada exclusivamente al legislador nacional? Al pretender que el derecho de huelga está regulado solamente a nivel nacional se pone al gobierno del Estado Miembro en cuestión en una situación desequilibrada de fuerza que le beneficia sólo a él. Vuelvo a repetir lo que ya he dicho varias veces. Es la historia de una guerra nacional contra los sindicatos y contra el diálogo social.

Al razonar así, los empleadores están negando textos como el artículo 8.1, d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 6.4 de la Carta Social Europea de 1961, así como el protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Conviene recordar que el Comité Europeo de Derechos Sociales, a través de los mecanismos de control de la aplicación de la Carta Social Europea, elaboró una recopilación de jurisprudencia que no sólo recoge en detalle los puntos planteados por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, sino que va incluso más allá.

Los órganos de control tripartitos de la OIT reconocen el derecho de huelga y lo consideran un instrumento fundamental de las organizaciones de trabajadores para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

Aparte de la Comisión de Expertos, que actualmente está examinando el derecho de huelga como corolario indisociable del derecho de sindicación, hay que resaltar las distintas opiniones del Comité de Libertad Sindical, cuya composición es tripartita y que reconoció este derecho en su reunión de 1952.

El Comité de Libertad Sindical basa el derecho de huelga en el texto de los convenios relativos a la libertad sindical, pero también en el hecho de que se trata de un derecho generalmente aceptado y reconocido en los distintos Estados Miembros. Los textos de los convenios no son vinculantes para el Comité de Libertad Sindical, y éste basa generalmente sus recomendaciones en los principios internacionales en materia de libertad sindical.

Permítanme señalar en ese contexto que, en varias ocasiones, el Grupo de los Empleadores ha hecho referencia al Comité de Libertad Sindical cuando ha tratado varios casos en nuestra Comisión.

Así pues, los empleadores son los únicos que discrepan de que existe un derecho de huelga reconocido en el Convenio núm. 87. ¡Los trabajadores no! La huelga constituye un derecho colectivo y está considerada como una actividad de las organizaciones de trabajadores en el sentido del artículo 3. Para nosotros está clarísimo.

Dicho esto, considerábamos que lo esencial este año era hacer lo posible para cumplir, a través de la ultimación del trabajo sobre los 25 casos elegidos, el mandato de la OIT relativo a la promoción de la justicia social y de todos los derechos de los trabajadores.

Si el Grupo de los Empleadores quiere seguir impugnando el mandato de los expertos y el derecho de huelga, tendrá que buscar una solución sólo, con arreglo a otras vías previstas en la Constitución de la OIT, entre ellas su artículo 37.2.

No hay nada definitivo. Todo es imaginable, salvo otro bloqueo, y el Grupo de los Trabajadores espera propuestas para solucionar el problema, como han indicado los empleadores hace un momento.

En cuanto a las conclusiones adoptadas por nuestra Comisión sobre los 26 casos examinados, deseo insistir concretamente en tres casos, que serán objeto de un párrafo especial en el informe: el caso de Uzbekistán, en relación con el Convenio núm. 182, reflejado también en las dobles notas a pié de página del informe elaborado por los expertos; el caso de Belarús, en relación con el Convenio núm. 87; y el caso de Fiji también en relación con el Convenio núm. 87.

Aparte de la inclusión de un párrafo especial, conviene señalar que, en estos tres casos, nuestra Comisión llegó a conclusiones constructivas y basadas en medidas muy concretas.

Por ejemplo, Uzbekistán aceptó entablar una amplia cooperación técnica con la OIT. Las conclusiones correspondientes están muy orientadas a la acción concreta, y está previsto que durante la cosecha del algodón visite el país una misión de seguimiento de alto nivel. Esta misión contará con plena libertad de circulación y acceso oportuno a todas las situaciones y a todas las partes pertinentes, inclusive en los campos de algodón.

Nuestra Comisión ha pedido incesantemente al Gobierno que participe en una mesa redonda con la OIT, el PNUD, el UNICEF, la Comisión Europea y representantes de las organizaciones nacionales e internacionales de trabajadores y de empleadores.

Esperamos que el Gobierno haga lo posible para luchar eficazmente contra el trabajo infantil y que, a partir de su próxima reunión, los expertos puedan ver desde una óptica positiva el caso de Uzbekistán relacionado con el Convenio núm. 182.

Para Belarús, nuestra Comisión optó también por focalizar mucho las labores, e invitó al Gobierno a aceptar una misión de contactos directos con la idea de obtener un panorama completo de la situación de los derechos sindicales en el país y de ayudar al Gobierno a aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004. Nuestro único pesar es que el Gobierno haya indicado claramente que desea reflexionar en cuanto al carácter aceptable o fundado de nuestras conclusiones.

En el caso de Fiji, nos complace que el Gobierno se haya declarado favorable a una nueva misión de contactos directos, y el Grupo de los Trabajadores espera que esta visita pueda tener lugar lo antes posible para poder informar al respecto al Consejo de Administración en octubre de 2013. No obstante, observamos que el Gobierno de Fiji volvió a pedir la palabra tras escuchar las conclusiones y emitió reservas, señalando que comunicaría sus comentarios más adelante. Deseamos que los trabajadores de Fiji, que siguen siendo objeto de acoso y amenazas constantes, no vuelvan a ser privados de libertad a su regreso al país.

El examen de nuestras conclusiones muestra que están orientadas hacia la acción, no hacia la denuncia. Se han decidido algunas misiones de contactos directos y, cada vez, el trabajo de la misión se ha detallado y basado en soluciones prácticas y aplicables sobre el terreno.

Pienso concretamente en el caso de Arabia Saudita, donde la misión tendrá por objetivo evaluar la situación en materia de discriminación y tratará de ayudar a las partes *in situ* a seguir realizando avances concretos.

Desde nuestro punto de vista estas misiones deben ser capaces de lograr avances en los ámbitos jurídico y legislativo y para ello deben conocer la realidad cotidiana de los interesados, incluso mediante