

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CENTÉSIMA TERCERA REUNIÓN
GINEBRA, 2014

COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DE LA CONFERENCIA

EXTRACTOS DE LAS ACTAS

- INFORME GENERAL
- OBSERVACIONES DE LA COMISIÓN DE EXPERTOS
EN APLICACIÓN DE CONVENIOS
Y RECOMENDACIONES – CASOS INDIVIDUALES
- OBSERVACIONES E INFORMACIONES
ACERCA DE CIERTOS PAÍSES
- PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y APROBACIÓN

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA

categoricamente este principio. La Comisión de Expertos no puede colmar el vacío creado por la invariable falta de un mecanismo de examen de las normas que resulte funcional. En el Consejo de Administración existe consenso en cuanto a la necesidad de crear un cuerpo actualizado y relevante de normas, para lo cual confían en contar con propuestas encaminadas a poner en marcha un Mecanismo de Examen de las Normas. Las observaciones y recomendaciones no vinculantes de la Comisión de Expertos no pueden reemplazar dicho mecanismo y cualquier ampliación del mandato de esa Comisión por parte de los expertos correría el riesgo de debilitar el sistema de control y entorpecer los trabajos que tienen lugar en el Consejo de Administración.

48. Los miembros empleadores cuestionaron el hecho de que los informes anuales de la Comisión de Expertos se publiquen sin revisión ni aprobación del Consejo de Administración. Tal procedimiento fortalecería la gobernanza dentro del marco del sistema de control. Además, la Comisión de Expertos debería evitar críticas generales a las políticas gubernamentales, como las medidas de austeridad y la consolidación fiscal. Estas opiniones no son pertinentes puesto que el mandato de la Comisión de Expertos consiste en examinar la aplicación de las normas y carece de mandato de carácter político.
49. En el párrafo 92 del Informe General, la Comisión recuerda que ha realizado observaciones muy detalladas sobre el derecho de huelga, teniendo en cuenta los criterios utilizados por el Comité de Libertad Sindical (CLS). Esto creó el riesgo de un malentendido crucial. El CLS no es ni un mecanismo para la supervisión de los convenios de la OIT ni un órgano tripartito para el establecimiento de normas, puesto que su labor se basa en apelar al principio de libertad sindical reconocido en la Constitución de la OIT. Por tanto, las decisiones adoptadas por el CLS en relación con determinados casos no adquieren el rango de principios o sentencias de carácter general con respecto a los Convenios núms. 87 y 98. Al CLS no le preocupa la aplicación de un convenio, y no cabe considerar sus recomendaciones como jurisprudencia en el sentido de interpretaciones de los principios que se desprenden de los convenios. Además, los miembros del CLS prestan sus servicios a título personal y, aun procediendo de los grupos de mandantes de la OIT, no les representan.
50. Por lo que se refiere al párrafo 92 del Informe General, los miembros empleadores expresaron su agradecimiento a la Comisión de Expertos por su reconocimiento de que el sistema de supervisión permite poner en cuestión la labor de esta y por confirmarles que, en caso de una controversia relativa a la correcta interpretación de un Convenio, la aplicación del artículo 37 de la Constitución permitiría desbloquear la situación. Esto significa que, si los mandantes de la presente Comisión no están acuerdo con una interpretación, el correcto funcionamiento de un mecanismo de control digno de confianza exigiría que tal desacuerdo se refleje en sus conclusiones y, en su caso, se someta a la aprobación de la Conferencia, de conformidad con lo previsto en el citado artículo 37. La necesidad de que el desacuerdo conste en las conclusiones de la Comisión contradice la declaración de apertura formulada por los miembros trabajadores, en la cual se pone en cuestión la oración que había sido incluida en la mayoría de las conclusiones adoptadas por la presente Comisión en 2013 en relación con la aplicación del Convenio núm. 87. La inclusión de esta oración en las conclusiones no sólo refleja la posición de los miembros empleadores, sino que también representa el inicio de una nueva etapa y que ya no es sostenible o creíble un consenso a cualquier precio. No hubo acuerdo en esta Comisión sobre el reconocimiento del «derecho de huelga» en el Convenio núm. 87, según la orientación no vinculante formulada por la Comisión de Expertos. La crisis resultante del Estudio General de 2012 confirmó que existían discrepancias de opinión entre la presente Comisión y la Comisión de Expertos en materia de interpretación del derecho de huelga, un asunto que requería atención. Este asunto debería examinarse nuevamente de forma tripartita a la luz del modelo general de relaciones laborales en los Estados Miembros de la

OIT en la actualidad. En este sentido, merecía la pena detenerse en el análisis de la discusión sobre el derecho de huelga en la CIT.

51. No hay duda de que no basta con ignorar la controversia relativa al derecho de huelga o con aplazar su solución para que esta se desvanezca. En cuanto a la discusión de los casos individuales relativos a la aplicación del Convenio núm. 87 sobre la cuestión del derecho de huelga, los miembros empleadores son coherentes con su enfoque del año anterior y apoyarán las propuestas que aboguen por conclusiones que no exhorten implícita o explícitamente a los gobiernos a poner su legislación y su práctica en conformidad con las detalladas disposiciones sobre el derecho de huelga que señala la Comisión de Expertos. Los gobiernos sometidos a examen en razón de la aplicación del Convenio núm. 87 gozan de libertad para confirmar, durante dicho proceso de control, si están o no de acuerdo con la orientación no vinculante de la Comisión de Expertos en esta materia en sus respectivos países. Los miembros empleadores insistieron en que, cuando corresponda, las conclusiones deberían establecer de forma explícita que no hay ningún consenso relativo al derecho de huelga y que, por tanto, las conclusiones no cubren esta materia. Los miembros empleadores afirmaron que esperan que prevalezca el acuerdo del año anterior, tanto más cuanto que la lista de casos para examen del año en curso contiene casos relativos al derecho de huelga. Los miembros empleadores recalcaron que las conclusiones adoptadas tenían que reflejar los puntos de vista de los participantes en la discusión.
52. En relación con los casos individuales que no habían sido seleccionados para la discusión, los miembros empleadores señalaron que el caso de Chile sobre la aplicación del Convenio núm. 87 es un ejemplo claro de que la Comisión de Expertos se excede en su mandato, puesto que la presente Comisión viene solicitando desde hace algunos años que se enmienden varias secciones del Código del Trabajo sobre derecho de huelga. En lo que se refiere a la aplicación por El Salvador del Convenio núm. 144, los miembros empleadores solicitaron al Gobierno que se atenga a las disposiciones del Convenio, celebrando consultas significativas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, dentro del marco del Consejo del Trabajo, con el fin de llegar a una decisión compartida que garantice una composición tripartita equilibrada en los consejos directivos de las instituciones autónomas. Por otra parte, las observaciones presentadas a la Comisión de Expertos no se han tenido en cuenta en varios casos, entre otros, los siguientes: en el de Serbia relativo a la aplicación del Convenio núm. 87 y el Convenio núm. 144; el del Uruguay relativo a la aplicación del Convenio núm. 98, y el del Estado Plurinacional de Bolivia en relación con la aplicación del Convenio núm. 131. Los miembros empleadores señalaron que el caso de Togo, sobre la aplicación del Convenio núm. 87 era una demostración clara de la vulneración de los principios de libertad sindical debido a la injerencia del Gobierno en el proceso de elección libre y democrática del presidente de la organización más representativa de empleadores a nivel nacional.
53. Los miembros empleadores recordaron que, el año anterior, habían formulado una serie de propuestas relativas a los métodos de trabajo y los resultados de la reunión de la Comisión de Expertos. Acogieron con satisfacción el hecho de que la Comisión de Expertos hubiera tomado medidas para acomodar algunas de estas propuestas y manifestaron su confianza en que se plantearía una discusión más amplia en la que todas las partes participarían constructivamente. Con respecto a cada uno de los puntos planteados el año anterior, formularon los siguientes comentarios.
54. *Una cooperación más estrecha entre la Comisión de la Conferencia, la Comisión de Expertos y la Oficina.* El año anterior, los miembros empleadores expresaron su reconocimiento por las consultas informales celebradas en febrero de 2013 entre miembros de la Comisión de la Conferencia y miembros de la Comisión de Expertos, junto con representantes de la Oficina. Recalcaron la importancia crucial de encontrar cauces de diálogo más directos con la Comisión de Expertos con el fin de facilitar su entendimiento

Participación en la labores de la Comisión

198. La Comisión expresó su gratitud a los 52 gobiernos que habían colaborado con ella, proporcionándole informaciones sobre la situación en sus países, y participando en la discusión de los casos individuales.
199. Sin embargo, la Comisión lamentó que, a pesar de las invitaciones dirigidas a los representantes gubernamentales, no tomaron parte en las discusiones relativas a sus países en relación con el cumplimiento de sus obligaciones constitucionales de enviar memorias los Estados siguientes: **Burundi, Croacia, República Democrática del Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, El Salvador, Fiji, Guinea, Haití, Iraq, Jamaica, Kirguistán, Malasia** (Malasia Peninsular, Malasia Sarawak), **Malí, Malta, Mozambique, Pakistán, Rwanda, San Marino, Sierra Leona, Somalia, República Árabe Siria, Turkmenistán y Uganda**. La Comisión decidió mencionar a estos países en los párrafos pertinentes del presente Informe e informar a los Gobiernos de conformidad con la práctica habitual.
200. La Comisión lamentó observar que los Gobiernos de los países que no estuvieron representados en la Conferencia, a saber: **Belice, Dominica, Guinea-Bissau, Gambia, Guinea Ecuatorial, Islas Marshall, Santa Lucía, Saint Kitts y Nevis, Santo Tomé y Príncipe, Islas Solomon, Tayikistán, Timor Leste, Tuvalu y Vanuatu**, no estuvieron en condiciones de participar en el examen de los casos correspondientes. Decidió mencionar estos países en los párrafos apropiados del presente Informe e informar a los Gobiernos, de conformidad con la práctica habitual.

E. Discusión de los 19 casos individuales restantes

201. Los miembros trabajadores declararon que se han visto confrontados a una situación en la cual ya no es posible negociar las conclusiones de un modo consensuado y subrayaron que los miembros empleadores plantean demandas que no forman parte de los métodos de trabajo de la presente Comisión. Los miembros trabajadores preguntaron a los miembros empleadores por las razones que explicarían la necesidad de introducir elementos no consensuados en las conclusiones de esta Comisión.
202. Los miembros empleadores manifestaron su deseo de aclarar su posición al respecto sobre esta cuestión. Afirmaron estar dispuestos a negociar conclusiones sobre los casos ante la presente Comisión. A su juicio, eran los miembros trabajadores quienes se habían negado a negociar las conclusiones de los 19 casos debido a un desacuerdo entre las partes con respecto a una cuestión jurídica que atañe a tres casos. Los miembros empleadores consideraron que eran los miembros trabajadores quienes deben explicar el motivo de que hayan adoptado la posición de declinar las negociaciones sobre las conclusiones de los 19 casos debido a las dificultades surgidas en tres de ellos.
203. Los miembros trabajadores precisaron que no habían rehusado sentarse a negociar los 19 casos que habían sido objeto de discusión pero recalcaron que se encuentran en la imposibilidad de negociar conclusiones consensuadas. Resulta impropio introducir elementos de discrepancia en las conclusiones por cuanto éstas deben proporcionar orientaciones claras al gobierno interesado a fin de adoptar y mejorar sus prácticas. Las discrepancias entre los miembros trabajadores y los miembros empleadores no se manifiestan más que en tres casos, pero esto pone en cuestión la totalidad del mecanismo que funciona desde la década de 1980. Esto concierne a tres casos en la presente reunión, pero mañana tal vez serán cuatro, cinco o seis, según el número de casos relativos al Convenio núm. 87 que serán objeto de discusión. Los miembros trabajadores han solicitado a los miembros empleadores que expliquen los motivos por los cuales quieren incluir en las conclusiones elementos no consensuados.

-
- 204.** Los miembros empleadores señalaron que, en el párrafo 91 de su informe, la Comisión de Expertos había tomado nota de los argumentos aducidos por ambas partes sobre la cuestión de si el derecho de huelga está contemplado o no en el Convenio núm. 87, y observó que las posiciones de los Grupos continúan siendo diametralmente opuestas. Por tanto, la Comisión de Expertos reconoce en su informe la discrepancia de puntos de vista en esta materia. Los miembros empleadores manifestaron estar dispuestos a negociar las conclusiones relativas a los tres casos sobre el derecho de huelga, siempre y cuando su punto de vista sobre el derecho de huelga se refleje en las conclusiones mediante la inclusión de la oración convenida por los interlocutores sociales y adoptada por la Comisión el año pasado. Esta oración constituye la solución de compromiso a la que se llegó en la Conferencia de 2013. En vista de que la cuestión sigue siendo controvertida, los miembros empleadores solicitaron en esta misma oración se incluya en las conclusiones con objeto de que figuren su punto de vista al respecto. Tuvieron que lamentar, por tanto, que los miembros trabajadores rechacen esta inclusión así como cualquier otra negociación relativa a las conclusiones sobre estos tres casos. No obstante, los miembros empleadores lamentaron profundamente que los miembros trabajadores hubieran adoptado la posición de oponerse a negociar las conclusiones de los 19 casos restantes. Solicitaron a los miembros trabajadores que explicaran por qué se habían opuesto a negociar las 16 conclusiones, sobre ninguna de las cuales se presentan discrepancias y que atañen la supervisión de varios convenios. Los miembros empleadores afirmaron seguir estando dispuestos a negociar conclusiones por todos los casos pendientes y pidieron una explicación sobre por qué un desacuerdo en relación a tres casos tenía que desembocar en un desacuerdo sobre la totalidad de los 19 casos.
- 205.** Los miembros trabajadores confirmaron su voluntad de ofrecer las explicaciones necesarias. Subrayaron que no son ellos quienes han provocado la situación a la que se ha visto abocada la Comisión y declararon que, de conformidad con lo convenido en el marco del acuerdo concertado en el Consejo de Administración, durante su 320.^a reunión en marzo de 2014, están dispuestos a participar en los trabajos de la presente Comisión de forma constructiva. En lo que atañe a la referencia al mandato de la Comisión de Expertos invocada por los miembros empleadores, consideraron oportuno recordar que el Consejo de Administración había aceptado por unanimidad la formulación por la propia Comisión de Expertos de su mandato y que no se trata de poner en cuestión dicho mandato ahora. La opinión discrepante de los miembros empleadores en relación con el derecho de huelga es bien conocida, pero éste no es un problema que pueda solucionarse en el marco de la presente Comisión, sino en otros foros, en otros momentos y con arreglo a otros procedimientos. Añadieron que aunque, en esta ocasión, no se hayan podido adoptar conclusiones de común acuerdo, éstas vienen adoptándose desde hace treinta años. Hay que lamentar que se hayan introducido algunos elementos en el debate aun cuando resulta evidente que iban a crear problemas. En esta ocasión, se refieren al Convenio núm. 87, pero mañana podrán referirse a otros convenios sobre los cuales los miembros empleadores estén en desacuerdo con la Comisión de Expertos. Hay que recordar que el objetivo de estas conclusiones consiste en dar al gobierno consignas claras y consensuadas que reflejen el acuerdo de los dos Grupos.
- 206.** En respuesta a los miembros empleadores, los miembros trabajadores expusieron las razones por las cuales hemos llegado a tal situación y recordaron antes de nada algunos elementos que hay que tener en cuenta para comprender mejor esta situación y evaluar la naturaleza de las soluciones que deberían acometerse para restaurar en el futuro el sistema normativo en el que confían. La OIT desempeña un papel decisivo en la promoción y realización del progreso y la justicia social, así como en el ámbito de derechos fundamentales como la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores en el ámbito nacional,

regional e internacional son los cauces más pertinentes para llegar a soluciones útiles tanto con los trabajadores y los empleadores como con los gobiernos.

- 207.** Los miembros trabajadores reafirmaron su confianza en el sistema normativo de la OIT, una Organización cuya estructura tripartita es única en las Naciones Unidas. Este sistema se caracteriza por el control de la aplicación de las normas, en la legislación y en la práctica, a través de la interacción de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas, y también mediante la labor del Comité de Libertad Sindical, que es otra instancia tripartita de los mecanismos de control. Sin embargo, los miembros trabajadores rechazaron el nuevo enfoque que parece estar generalizándose, según el cual, se antepone la jurisprudencia no vinculante o «*soft law*» y las normas de aplicación de carácter meramente voluntaristas en detrimento de las normas obligatorias. Esto demuestra que las disputas que se produjeron cuando se creó la OIT, en 1919, siguen estando vigentes hoy en día, y tal vez más que nunca. Las normas conservan hoy en día toda su pertinencia y no es cuestión de hacer tabla rasa del pasado.
- 208.** En marzo de 2014, el Consejo de Administración reafirmó que «para poder ejercer plenamente sus responsabilidades constitucionales, es esencial que la OIT disponga de un sistema de control de la aplicación de normas eficaz, eficiente y reconocido, y reciba el apoyo de todos los mandantes». Así pues, por una parte, existe un acuerdo tripartito sobre la labor normativa y, por otra, sobre el control de la aplicación de este marco normativo. El Consejo resaltó asimismo «la importancia fundamental del buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas en el cumplimiento de su mandato en la 103.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo». El mandato de la presente Comisión se refiere a la aplicación de los artículos 19 y 35 de la Constitución, y el control de la aplicación de los convenios y las recomendaciones lleva aparejada una discusión sobre las informaciones que van aportar los Estados Miembros y, en particular, los Estados que figuran en la lista de los 25 casos objeto de discusión. Según el documento sobre los métodos de trabajo, esta lista se establece teniendo en cuenta la probabilidad de que las deliberaciones repercutan visiblemente en los países que figuran en la lista. Como han afirmado a menudo los gobiernos, en particular, con ocasión de las deliberaciones mantenidas sobre los métodos de trabajo, esta lista es una responsabilidad común de los interlocutores sociales. Aceptar esta responsabilidad supone asumir que se adopten conclusiones consensuadas sobre los casos que los miembros empleadores y los miembros trabajadores han decidido examinar de común acuerdo. Por consiguiente, a fin de poder trabajar con plenitud y eficacia, en virtud de su mandato, la Comisión debe poder disponer de las conclusiones presentadas conjuntamente por ambos Grupos.
- 209.** Los miembros trabajadores se negaron a presentar conclusiones no consensuadas en cuanto se refieran a la interpretación del Convenio núm. 87 y consideraron que si se aceptaran una vez más las reservas formuladas por los miembros empleadores sobre los casos relativos al Convenio núm. 87, daría la impresión de que una jurisprudencia tácita va instalándose en el seno de la Comisión en cuanto al tratamiento que se dispensa a los casos de libertad sindical. Además, las discusiones mantenidas durante la reunión de la Comisión sobre otros convenios muestran que los miembros empleadores piensan cuestionar otros convenios. Es el caso, por ejemplo, de la aplicación del Convenio núm. 98 por Croacia, en el cual los miembros empleadores solicitaron que las conclusiones reflejen su desacuerdo con la interpretación dada por la Comisión de Expertos al artículo 6 del Convenio en cuestión. Ahora bien, las conclusiones no tienen sentido más que si inciden de un modo tangible sobre el país en cuestión, y cabe preguntarse cuál es la incidencia tangible de unas conclusiones en las cuales los miembros empleadores comunican que no están de acuerdo con el hecho de que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87. Esta formulación no tiene viso alguno de resultar útil. En cuanto a la eficacia, cabe preguntarse qué eficacia puede derivarse del hecho de pedir a un Grupo que se doblegue frente a otro. Los miembros trabajadores manifestaron que no tenían intención de quedarse callados y se

refirieron nuevamente a la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2014, según la cual «considera necesario que se sigan examinando alternativas para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pudiera plantearse en relación con la interpretación de un convenio». Después de este apartado, se encuentra una referencia clara a una utilización de los párrafos 1) y 2) del artículo 37 de la Constitución. Además, el Consejo «reconoce que se podría examinar la adopción de determinadas medidas encaminadas a mejorar los métodos de trabajo del sistema de control de la aplicación de normas». Señalaron que no se trata aquí de soslayar la discusión al respecto, porque bien podría crearse un grupo de trabajo a estos efectos. Al tiempo que reiteraban su petición de insertar las reservas formuladas el año anterior, los miembros empleadores ponían claramente en cuestión la labor de conciliación realizada en el Consejo de Administración.

- 210.** En 2012, cuando nada hacía presagiar que fuera así, la Comisión de la Conferencia interrumpió su funcionamiento. En 2013, para evitar que se repitiese el fracaso del año anterior, los miembros trabajadores hicieron concesiones por una vez, si bien señalaron claramente que no aceptarían más que se reproduzca la misma situación de 2012 y que se repita la inclusión de la fórmula de 2013. Los miembros empleadores, haciendo uso de la libertad de expresión que les corresponde, comunicaron su desacuerdo con esta afirmación, pero siendo advertidos de la posición inequívoca y determinada de los miembros trabajadores. En junio de 2014, los miembros trabajadores, tal como se habían comprometido en marzo, estaban decididos a negociar conclusiones, pero la situación adoptó un cariz distinto y, con objeto de llegar a soluciones, tuvieron que formular propuestas constructivas a lo largo de todas las negociaciones. En el Informe General de esta Comisión, tras el resumen de las intervenciones pero antes de las conclusiones adoptadas en común, propusieron que se incluyera, en negrita y con el mismo cuerpo de letra que las conclusiones, la frase siguiente: «La Comisión tomó nota de las opiniones expresadas por el Grupo de los Empleadores según las cuales éste no estaría de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87, y recordó que la cuestión de la interpretación de los convenios es objeto de discusión actualmente en el seno del Consejo de Administración». Los miembros trabajadores lamentaron que los miembros empleadores no aceptaran esta propuesta.
- 211.** Los miembros trabajadores destacaron el hecho de que la ausencia de conclusiones, que no les ha quedado más remedio que aceptar, no hace justicia a los trabajadores, que una vez más regresan a sus países de origen en una situación más frágil de la que han tenido nunca. En el marco de seguimiento de la Conferencia, los miembros trabajadores propusieron que la Comisión solicite a los gobiernos cuyo caso ha sido objeto de discusión que comuniquen una memoria al respecto para que sea examinada por la Comisión de Expertos en su próxima reunión. Los miembros trabajadores, al tiempo que deploraron la situación que les ha sido impuesta, concluyeron que, en el marco del tripartismo y el diálogo social, la intransigencia que se ha demostrado no puede conducir nunca a una solución conveniente para todas las partes.
- 212.** Los miembros empleadores pusieron de relieve su compromiso con el sistema de control de la OIT. Reconocieron el inmenso valor de la labor que realizan la Comisión de Expertos y el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, así como el conjunto de la Oficina. En estos momentos, su trabajo es particularmente importante debido a que la globalización va en aumento. Manifestaron su deseo de participar en todos los aspectos de la labor de la Oficina y, en particular, en su labor de control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Señalaron que siguen plenamente comprometidos con el tripartismo y que reconocen la naturaleza única de la OIT. El tripartismo es el baluarte de la OIT, y otorga a ésta su pertinencia y credibilidad. No obstante, el tripartismo conlleva desacuerdos difíciles de superar en algunos momentos. Añadieron no obstante que entre miembros empleadores y miembros trabajadores hay más coincidencias que discrepancias. Es posible avanzar al tiempo que se permite que los mandantes tripartitos expresen sus desacuerdos de vez en

cuando. Desde hace décadas vienen produciéndose discrepancias legítimas entre los miembros empleadores y los miembros trabajadores sobre si el derecho de huelga forma parte o no del Convenio núm. 87. En 2012, se hizo patente que esta diferencia de opinión requería un nuevo enfoque. A raíz de ello, en 2013, los interlocutores sociales acordaron dirimir su desacuerdo incluyendo en las conclusiones de los 6 casos relativos al derecho de huelga una frase corta y simple que, no obstante, implicaba un compromiso. La frase era «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». Se trataba de un compromiso en el que se inscribía visiblemente la opinión de los empleadores en el marco de las conclusiones de la Comisión.

213. Durante la presente reunión de la Conferencia, los miembros empleadores han negociado la lista de casos de buena fe y la han entregado a los gobiernos ateniéndose al plazo establecido. Los miembros empleadores señalaron a la atención de los miembros trabajadores que en la lista figuran casos que se refieren al derecho de huelga, un derecho que a juicio de los primeros no figura entre las competencias de la Comisión de Expertos. Durante los dos últimos años, los miembros empleadores han dejado clara su opinión tanto en esta Comisión como en el Consejo de Administración, respecto a que sus opiniones sobre el derecho de huelga se reflejen claramente en las conclusiones de la Comisión. En consecuencia, señalaron claramente a la atención de los miembros trabajadores que esperaban que en las conclusiones de los casos relativos al derecho de huelga en conexión con el Convenio núm. 87 se incluya de nuevo la frase sobre la que se pusieron de acuerdo el año anterior. Después de negociar la lista de casos objeto de examen, la Comisión siguió trabajando y, a lo largo de la semana, se han tratado los 25 casos previstos. Las discusiones sobre todos los casos han sido fructíferas y la Comisión ha tenido la oportunidad de orientar a los gobiernos sobre el modo de velar por que las legislaciones y las prácticas nacionales cumplan las normas internacionales del trabajo. Manifestaron su reconocimiento a las delegaciones de los miembros gubernamentales por sus esfuerzos por desplazarse a Ginebra y les agradecieron el tiempo que han consagrado a la Comisión y sus presentaciones. Los trabajos de la Comisión han continuado con lo previsto y, en su opinión, los casos se han examinado. En una serie de casos se han planteado cuestiones muy graves relacionadas con la violación de convenios fundamentales. Los trabajos de la Comisión se han desarrollado a buen ritmo y se han adoptado las conclusiones de los seis casos de doble nota a pie de página. Los miembros empleadores han trabajado con diligencia para llegar a conclusiones sobre los 19 casos restantes. Sólo en tres casos (Argelia, Camboya y Swazilandia) no se ha llegado a un acuerdo sobre la manera de reflejar las diferencias de opinión en relación con el derecho de huelga. Los miembros empleadores expresaron la esperanza de que el problema pudiera solucionarse recurriendo a la misma frase que fue utilizada en 2013. No obstante, se mostraron dispuestos a llegar a otras formas de compromiso tales como la inclusión en las conclusiones de una segunda frase en la que se indique la opinión de los miembros trabajadores sobre el derecho de huelga; o el uso de otros términos con objeto de que reflejen mejor la opinión de los empleadores, siempre y cuando no varíe el fondo de la cuestión. La Comisión de Expertos había tomado nota de las discrepancias en el párrafo 91 de su informe. Los miembros empleadores propusieron, como posible compromiso, que la redacción exacta de este párrafo del informe de la Comisión de Expertos se incluya en las conclusiones. Sin embargo, a juicio de los miembros trabajadores, la opinión de los miembros empleadores no debía quedar reflejada en las conclusiones bajo ningún concepto.

214. Este año los miembros empleadores no han propuesto un nuevo enfoque. Creían, y esperaban, que dado que la cuestión está planteada ante el Consejo de Administración y sigue sin resolverse, puede volver a utilizarse la frase convenida el año pasado y, adoptada por la Comisión, en esta sesión, y que de esta forma, encontraría el modo de abordar de nuevo estas discrepancias. Sin embargo, los miembros trabajadores no han aceptado este enfoque. Señalaron que, a pesar de su decepción, habían intentado seguir siendo

constructivos y habían propuesto continuar negociando las conclusiones de los 16 casos pendientes a los que no afectaba el desacuerdo. En su opinión, en esos casos era posible un amplio consenso. Los miembros empleadores estuvieron, y seguían estando, dispuestos a adoptar conclusiones en los casos sobre los que ya existe acuerdo. El desacuerdo sobre una determinada cuestión no debe esgrimirse para impedir que se llegue a acuerdos sobre otras cuestiones. Afirmaron que era de lamentar que los miembros trabajadores se hayan negado a llegar a un acuerdo sobre las conclusiones de los 16 casos pendientes.

- 215.** Los miembros empleadores reafirmaron su compromiso con el sistema de control y, en particular, con esta Comisión. El trabajo que esta Comisión ha llevado a cabo durante las últimas dos semanas es muy importante y crucial para la labor de la OIT. Lamentaron que el trabajo de la Comisión no haya desembocado en unas conclusiones debido a que así lo han decidido los miembros trabajadores. Sin embargo, se ha informado a los gobiernos interesados sobre las opiniones de la Comisión en relación con los casos que les conciernen y los miembros empleadores esperan que los gobiernos correspondientes tomen las medidas pertinentes. Según el acuerdo al que se había llegado, los gobiernos interesados deberían presentar memorias antes de la próxima reunión de la Comisión Expertos. Los miembros empleadores siguen dispuestos a buscar soluciones tripartitas a la cuestión del derecho de huelga. En su opinión, una frase que refleje la opinión de los miembros empleadores no supone un menoscabo en modo alguno de la naturaleza de las conclusiones o la autoridad de esta Comisión. Las orientaciones que se ofrecen a los gobiernos sobre la supervisión de los casos siguen estando claras. Los desacuerdos son normales en un contexto tripartito y sería adecuado reflejarlos de vez en cuando.
- 216.** La representante gubernamental de Costa Rica, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC), lamentó que se ponga a la Comisión en una situación similar a la de junio de 2012, en la que se redujo la labor de los gobiernos a la de meros espectadores. El GRULAC nunca ha sido un mero espectador en la discusión y los presentes saben que, desde 2012, ha presentado en todo momento opiniones bien fundadas encaminadas a preservar la reputación y el liderazgo de la Organización, ajustándose escrupulosamente a la legalidad. El GRULAC pidió a los interlocutores sociales que intensifiquen su diálogo, incluyendo desde el principio en él a los gobiernos, como integrantes fundamentales del tripartismo, que es el pilar fundamental de la Organización. La oradora lamentó que, en lo que respecta a los gobiernos, no se hayan utilizado los cauces institucionales que facilita la Oficina. Instó a los interlocutores sociales a encontrar una solución incluyente que sea beneficiosa para el sistema. Hasta ahora se han propuesto soluciones a corto plazo pero no se ha encontrado una verdadera solución. El GRULAC reafirmó su compromiso con la Hoja de ruta adoptada en marzo de 2014 en relación con la presente situación y recordó que la Organización tiene el apoyo de los Gobiernos de los Estados de América Latina y el Caribe para buscar una solución. Añadió que se reservaba el derecho a realizar comentarios más amplios al final de la Conferencia, una vez que disponga de información más completa y exacta sobre lo ocurrido.
- 217.** El miembro gubernamental del Canadá, haciendo uso de la palabra en nombre de los miembros del grupo de los países industrializados con economía de mercado (PIEM), tomó nota de que la situación es sumamente desalentadora y preocupante. Las cuestiones que dividieron profundamente a la Comisión en 2012 son objeto de examen en el seno del Consejo de Administración y, mientras no concluyan esos trabajos, es indispensable que, por el bien de todo el sistema de control de la OIT, las diferencias de opinión sobre el derecho de huelga no impidan a la Conferencia cumplir con el cometido que tiene asignado. En marzo del presente año, el Consejo de Administración «subrayó la importancia fundamental del buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas en el cumplimiento de su mandato en la 103.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo» e «instó a todas las partes interesadas a que contribuyan a que la Comisión de Aplicación de Normas [...] concluya satisfactoriamente sus labores». Los

miembros del grupo de los PIEM acogieron con satisfacción que los miembros trabajadores y los miembros empleadores hayan negociado una lista definitiva de casos individuales y que la Comisión la haya adoptado dentro de los plazos previstos, lo que constituye un logro importante. Sin embargo, se necesita más que una lista de casos para que la Comisión consiga terminar su labor. Si bien los gobiernos no desempeñan ningún papel en la negociación de las conclusiones ni en la determinación del contenido de la lista de casos individuales, tienen intereses personales en que la Comisión tenga éxito en la adopción de conclusiones en todos los casos objeto de discusión. Esas conclusiones reflejan las deliberaciones de la Comisión y destacan la importancia que la Comisión concede a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en esos casos. A los miembros del grupo de los PIEM les preocuparía profundamente que dichas conclusiones no llegaran a formularse, porque la Comisión no habría cumplido su compromiso de garantizar la finalización satisfactoria de su trabajo y se enviaría un mensaje de fracaso no sólo al resto de la Conferencia, sino, lo que es más importante aún, a toda la comunidad internacional sobre la solidez y credibilidad del sistema de control de la OIT, del cual la Comisión es un componente esencial. Los miembros del grupo de los PIEM instaron, una vez más, a los miembros trabajadores y los miembros empleadores a que encuentren una solución aceptable por ambas partes que dé lugar a la adopción de conclusiones. Reconocieron que la solución no sería perfecta, porque tal es la naturaleza de los compromisos, y podría ser provisional. No obstante, hay que dejar al Consejo de Administración que siga deliberando para dar con soluciones más duraderas que todos los Grupos puedan aceptar. Reiteraron su firme apoyo al Director General y al proceso encaminado a hallar una solución duradera. Si no pudieran adoptarse conclusiones respecto de los 19 casos, sus gobiernos se sentirían profundamente decepcionados.

- 218.** La miembro gubernamental de Grecia, haciendo uso de la palabra en nombre de la Unión Europea y de sus Estados miembros, hizo suya la declaración del grupo de los PIEM. Subrayó la importancia del sistema de control de la OIT, que contribuye a la promoción de los derechos humanos universales y desempeña un papel esencial en la vigilancia y promoción de las normas internacionales del trabajo. Los miembros conceden gran importancia al mantenimiento de una Comisión de la Conferencia en funcionamiento para que controle imparcialmente la aplicación de dichas normas. El hecho de no producir conclusiones pone en peligro la credibilidad del sistema de control de la OIT y la libertad sindical en todo el mundo, que es un derecho humano básico. Asimismo, afecta a la Unión Europea, dado que algunas de sus políticas e instrumentos se refieren a la promoción de las normas internacionales del trabajo y a los resultados de su control, incluidas las conclusiones de la Comisión de la Conferencia. Los miembros se muestran sumamente preocupados por la situación actual de la Comisión, en la cual detectan un verdadero riesgo para el sistema tripartito único de la OIT y su sistema de control, que es la piedra angular de sus actividades. Instaron a todos los mandantes, en particular, a los interlocutores sociales, a que apoyen la labor del Consejo de Administración y del Director General para buscar una solución a largo plazo de los puntos de desacuerdo.
- 219.** El miembro gubernamental del Brasil, se sumó a la declaración del GRULAC. En virtud de lo acordado en el Consejo de Administración, de marzo de 2014, es esencial que la OIT cuente con un sistema normativo eficiente basado en el acuerdo de gobiernos y miembros trabajadores y empleadores. El Consejo de Administración hizo hincapié en la importancia del buen funcionamiento de la Comisión de la Conferencia y alentó a todos los miembros a contribuir para garantizar que su tarea se vea coronada con éxito. En virtud de los términos del artículo 37 de la Constitución de la OIT, todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de los convenios deberán someterse a la Corte Internacional de Justicia. Este artículo deja una única alternativa, a saber, un tribunal encargado de resolver de un modo expeditivo una cuestión sobre interpretación de convenios. Sin perjuicio de la autoridad que compete a la Corte Internacional de Justicia, la Constitución establece que el Consejo de Administración debe establecer reglas por las que debe regirse dicho tribunal

para someterlas a la aprobación de la Conferencia. La Comisión de la Conferencia no puede actuar como tal Tribunal. Las cuestiones relativas a la interpretación de los convenios no deben incluirse entre las conclusiones de dicha Comisión. Reconoció la misión histórica de la Comisión de Expertos en la consolidación de las normas internacionales del trabajo. Los miembros de la Comisión de la Conferencia pueden expresar a título individual sus puntos de vista sobre cuestiones relativas a las normas internacionales del trabajo. No obstante, hay que resaltar que la Comisión de la Conferencia carece de mandato para la interpretación y debe abstenerse de pronunciarse sobre asuntos que son objeto del consenso al que se ha llegado en marzo de 2014.

F. Adopción del informe y observaciones finales

- 220.** La Comisión aprobó su informe en su tenor enmendado.
- 221.** El miembro gubernamental de Libia preguntó por qué se menciona a su país en los párrafos 177 y 186 del Informe General, pese a las explicaciones suministradas por él mismo a la Comisión.
- 222.** La Presidenta afirmó que dichas aplicaciones ya figuraban en el Informe General en los párrafos 184 y 191.
- 223.** Los miembros trabajadores volvieron a incidir sobre la cuestión de saber quién es responsable de la ausencia de las conclusiones sobre los 19 casos individuales. Precisaron que no se han debatido proyectos de conclusiones más que para los seis casos de doble nota a pie de página y no para los otros 19 casos. Tras varios intentos en vano para llegar a un acuerdo, la posición que adoptaron fue objeto de una reflexión bien meditada, y teniendo en cuenta el espíritu de diálogo social. Esencialmente, el debate se refiere a la concepción del papel que realiza la OIT. Afirmaron que resulta más sencillo destruir que salvar lo que se ha construido con el tiempo, una perspectiva muy compleja que trata de conciliar los valores humanos, la paz y la prosperidad a través de realidades culturales, geográficas, geopolíticas y jurídicas que, a veces, podrían parecer irreconciliables. Los miembros trabajadores abogan por salvar dicha construcción, sin bloqueo ideológico sobre «cómo hacerlo» y siendo conscientes de que no es posible continuar con la situación actual. Reiteraron que esta tarea depende del Consejo de Administración. Reafirmaron su disponibilidad para llegar a una solución a corto plazo, es decir, la celebración de la Conferencia en 2015, mediante una discusión sobre los métodos de trabajo o cualquier otra solución que fije de forma indiscutible el marco de la discusión para los próximos años, mientras esta medida resulte necesaria.
- 224.** Reiteraron que no hay nada neutro en el plan político de la OIT. Tanto quien hace el derecho, como quien lo aplica o lo promulga se encuentra, por definición, en el registro político. Los convenios de la OIT son negociados en el marco de la Conferencia, teniendo en cuenta una obligación de conciliar culturas jurídicas muy influidas por aspectos sociales y económicos, pero también por los cambios de vida en sociedad que inciden en el derecho. El control sobre la aplicación de las normas es una labor jurídica a la vez que política: los Estados Miembros hacen elecciones políticas tanto en materia de ratificación como de aplicación de las normas.
- 225.** Se refirieron de nuevo a determinados casos que se han examinado durante las labores de la Comisión, en cuya discusión han percibido elementos que presagian nuevas dificultades para el futuro, más allá de la oposición al Convenio núm. 87. A este respecto mencionaron, entre otras cosas, la discusión de los casos de aplicación por Grecia del Convenio núm. 102 y el Convenio núm. 98, en 2014 y 2013 respectivamente. Durante el examen de esos casos, los miembros empleadores señalaron que se supone que la Comisión no debe abordar

cuestiones de economía política. Sin embargo, según los miembros trabajadores, tratar los aspectos jurídicos y políticos de los casos no es en sí un error. El Convenio núm. 102 es un instrumento que implica tener que tratar sobre los sistemas económicos y las fases de desarrollo de los países. En 2013, en Oslo, se alcanzó un acuerdo tripartito en el que se establece que el citado Convenio es un tratado jurídico que se inscribe necesariamente en un contexto político. Asimismo, los miembros trabajadores hicieron referencia a la discusión de los casos sobre la aplicación del Convenio núm. 122 por parte de Portugal y Mauritania. Durante el examen de este último caso, los miembros empleadores dijeron que no aceptan que la Comisión de Expertos y la Comisión de la Conferencia tengan derecho a juzgar la validez, la eficacia o la adecuación de las medidas adoptadas por un gobierno ni tampoco a inspirarse en los principios de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Según los miembros trabajadores, para llevar a cabo sus labores la Comisión de Expertos utiliza todos los documentos pertinentes relativos a la aplicación de los convenios, por ejemplo, utiliza textos de la OIT como la Declaración antes mencionada. Por último en lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 98 por Croacia, los miembros empleadores pusieron en tela de juicio el mandato de los expertos en relación con el examen de determinados artículos de este Convenio. Los miembros trabajadores reiteraron que creen en la pertinencia de las normas vinculantes y en el control de su aplicación, pero que no están de acuerdo con la responsabilidad social de las empresas, la cual sólo podrá ser objeto de discusión cuando deje de estar en el ámbito de lo facultativo y se establezca un marco para evaluarla y controlarla.

- 226.** Los miembros trabajadores se negaron a renunciar en el futuro al derecho a poder discutir de casos individuales relativos a la libertad sindical en los cuales se mencione el derecho de huelga. El Convenio núm. 87 es uno de los instrumentos internacionales en los cuales se fundamenta el derecho de huelga y el derecho a organizar acciones reivindicativas. Pretender regular el derecho de huelga únicamente a nivel nacional no es aceptable porque la correlación de fuerzas a este nivel es sumamente dispareja. Se trata de una guerra nacional contra los sindicatos y contra el diálogo social, decretado por todo un grupo de actores que se equivoca de modelo social y que no ha comprendido que no existe una economía productiva si no se ofrece trabajo de calidad a los trabajadores.
- 227.** Los miembros trabajadores se felicitaron del trabajo preparatorio efectuado a lo largo de los meses de abril y mayo junto con los miembros empleadores. Los seis casos de doble nota a pie de página fueron examinados y se adoptaron conclusiones de forma consensuada. Los 19 casos restantes fueron objeto de discusión. Lo único que ha desestabilizado los equilibrios obtenidos de buena fe durante la elaboración de la lista de los 25 casos han sido las conclusiones de los tres casos relativos al Convenio núm. 87. Según los miembros empleadores, en 2013, se acordó una fórmula sobre los casos relativos al Convenio núm. 87 con el fin de que se generalizara a todas las sesiones de la Comisión. Los miembros trabajadores no están de acuerdo con esta interpretación, como lo muestran sus declaraciones en 2013 (véase, en particular, el párrafo 231 del Informe General de la Comisión) y en 2014. En 2013, para evitar que se repitiese el fracaso de 2012, que habría sido fatal para el futuro de la Comisión, hicieron algunas concesiones. Además, el contexto de los trabajos que tienen lugar en el Consejo de Administración en marzo de 2014 imponía hacer todo lo posible para «el buen funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas en el cumplimiento de su mandato». Además, en su decisión, el Consejo de Administración «considera necesario que se sigan examinando alternativas para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pudiera plantearse en relación con la interpretación de un convenio». Tras este punto, se encuentra una referencia clara a una posible utilización de los párrafos 1 y 2 del artículo 37 de la Constitución. Por otra parte, el Consejo de Administración «reconoce que se podría examinar la adopción de determinadas medidas encaminadas a mejorar los métodos de trabajo del sistema de control de la aplicación de normas». Por consiguiente, cabe afirmar que la Comisión habría debido trabajar sin plantear cuestiones de interpretación, que deberían haber sido examinadas en el Consejo de

Administración de noviembre de 2014 y, si fuera necesario, con posterioridad. Mientras tanto es evidente que no es útil cambiar los métodos de trabajo que se consideran válidos hasta que se determine un cambio. Los miembros trabajadores se preguntaron si su único error consiste en respetar los compromisos contraídos en el marco del Consejo de Administración y en haber querido que la Comisión respete su mandato, tratando de buscar conclusiones sobre una base consensuada, las únicas útiles, en cualquier caso. Reafirmaron su confianza en la OIT, que cumple una función clave en la promoción y realización del progreso y la justicia social, y en la importancia de los derechos fundamentales como la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Declararon creer en el diálogo social y en la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

- 228.** Los miembros empleadores reiteraron su firme compromiso con el sistema de control de la OIT y con el tripartismo, que es el motor que impulsa la labor de la OIT. Sin embargo, a veces el tripartismo conlleva discrepancias, como la que se ha producido este año. Desde hace décadas vienen suscitándose discrepancias legítimas entre miembros empleadores y miembros trabajadores sobre la cuestión de si el derecho de huelga dimana del Convenio núm. 87. En 2012, quedó claro que estas diferencias de opinión deberían abordarse a través de un nuevo enfoque y, como resultado de ello, en 2013, los interlocutores sociales convinieron en abordarlas incluyendo una oración simple y corta en las conclusiones de los casos en relación con el derecho de huelga.
- 229.** Durante esta reunión de la Conferencia, los miembros empleadores han negociado de buena fe la lista final de casos que ha sido entregada a los gobiernos durante la primera semana de trabajo, ateniéndose de esta forma al plazo establecido. Los miembros empleadores señalaron a la atención de los miembros trabajadores que en la lista figuran casos que se refieren al derecho de huelga, un derecho que a juicio de los primeros no figura entre las competencias de la Comisión de Expertos. En consecuencia, señalaron claramente a la atención de los miembros trabajadores que esperaban que en las conclusiones de los casos relativos al derecho de huelga en conexión con el Convenio núm. 87 se incluya de nuevo la frase sobre la que se pusieron de acuerdo el año anterior. En 2013, después de negociar la lista de casos objeto de examen, la Comisión siguió trabajando y, a lo largo de la semana, se han tratado los 25 casos previstos. En una serie de casos se han planteado cuestiones muy graves relacionadas con la violación de convenios fundamentales. Los trabajos de la Comisión se han desarrollado a buen ritmo y se han adoptado las conclusiones de los seis casos de doble nota a pie de página. Los miembros empleadores han trabajado con diligencia para llegar a conclusiones sobre los 19 casos restantes. Los miembros empleadores discreparon con la representación que los miembros trabajadores reflejan de su labor, ya que han realizado comentarios y participado en negociaciones con respecto a las conclusiones en 14 de los casos examinados. Asimismo, tenían intención de examinar y negociar los cuatro casos restantes cuando los miembros trabajadores dejaron claro que no seguirían negociándolos.
- 230.** Si bien el Consejo de Administración examina cuestiones más amplias, es necesario encontrar los métodos para afrontar la presión de modo que la Comisión pueda continuar sus trabajos. Por consiguiente, este año los miembros empleadores no han propuesto ningún enfoque diferente. Esperaban que la oración acordada en 2013 hubiera podido utilizarse también este año, y que ello les hubiese permitido afrontar nuevamente las discrepancias en relación con el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga.
- 231.** En un intento de ser constructivos, los miembros empleadores propusieron utilizar los mismos términos que la Comisión de Expertos para reflejar esta discrepancia. Como posible compromiso, propusieron que en las conclusiones se utilizara la formulación exacta del párrafo 91 del Informe General de la Comisión de Expertos, en relación con las opiniones diametralmente opuestas de los dos grupos. Asimismo, los miembros empleadores estaban

dispuestos a modificar la redacción de la oración, siempre y cuando se reflejaran los principales elementos de preocupaciones planteadas, y a aceptar la inclusión de otra oración que reflejara la opinión de los miembros trabajadores sobre el derecho de huelga. Sin embargo, los miembros trabajadores no aceptaron ninguna de estas propuestas. Posteriormente los miembros trabajadores se negaron a continuar las negociaciones sobre los tres casos (Argelia, Camboya y Swazilandia) en los que había desacuerdo respecto de la forma de reflejar las discrepancias sobre el derecho de huelga, e indicaron que no estaban dispuestos a adoptar conclusiones en relación con los otros 16 casos. Señalaron que la postura de los miembros trabajadores era lamentable, habida cuenta de que ellos estaban dispuestos a adoptar conclusiones en relación con los casos sobre los que había acuerdo. Indicaron que hubiera sido posible alcanzar un amplio consenso, y que el desacuerdo sobre una determinada cuestión no debe esgrimirse para impedir la adopción de conclusiones sobre esos casos. Lamentaron que las discrepancias sobre disposiciones jurídicas y técnicas del Convenio, que sólo afectaban a tres casos, hubieran impedido la negociación de conclusiones sobre todos los casos examinados por la Comisión excepto seis. Los miembros empleadores hicieron hincapié en que su actitud no tenía que interpretarse como una negativa a supervisar o debatir ante la Comisión casos en relación con la aplicación del Convenio núm. 87. Dijeron que estaban de acuerdo en incluir varios casos en relación con el Convenio núm. 87 tanto en la lista larga como en la lista corta, y habían participado en negociaciones respecto de las conclusiones sobre esos casos. También había acuerdo sobre diversas cuestiones abordadas en esos casos.

232. Los miembros empleadores señalaron que no responderían a los comentarios formulados por los miembros trabajadores en relación con los casos individuales debatidos por la Comisión. La oportunidad para debatir sobre ellos ya había pasado, debido a la negativa de los trabajadores a negociar las conclusiones. A pesar de que había que lamentar la posición de los miembros trabajadores — y la adopción de las conclusiones en tan sólo seis casos —, la Comisión había podido ocuparse del control de la aplicación en 25 casos. Los empleadores señalaron que los gobiernos habían podido presentar sus memorias en todos los casos, y habían conocido las opiniones de los interlocutores sociales con respecto a la orientación y el control del cumplimiento en la aplicación de varios Convenios. Los miembros empleadores confiaban en que los gobiernos adoptarían las medidas pertinentes para poner su legislación y su práctica de conformidad con los convenios examinados. Los miembros empleadores seguían estando dispuestos y comprometidos en la búsqueda de soluciones sobre la cuestión relativa al derecho de huelga de un modo tripartito. Se manifestaron también en favor de una resolución constructiva y positiva de estas cuestiones en el futuro.

233. La Presidenta afirmó que compartía las preocupaciones expresadas y consideró que, para llegar a una solución, conviene profundizar en el diálogo social y el tripartismo. Agradeció a los vicepresidentes empleadores y trabajadores, a la ponente y a todos los representantes gubernamentales, de los miembros empleadores y trabajadores por su participación en los trabajos de la Comisión. Agradeció igualmente a la Secretaría su colaboración y su apoyo constantes.

Ginebra, 10 de junio de 2014

(Firmado) Sra. Gloria Gaviria Ramos
Presidenta

Sra. Cecilia Mulindeti
Ponente