

Reunión Tripartita sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con el derecho de huelga y las modalidades y prácticas de la acción de huelga a nivel nacional

Ginebra
23-25 de febrero de 2015

Resultado de la reunión

Los mandantes tripartitos se reunieron en Ginebra del 23 al 25 de febrero de 2015 de conformidad con la decisión (documento GB.322/INS/5) adoptada por el Consejo de Administración en su 322.^a reunión (noviembre de 2014).

La reunión se desarrolló en una atmósfera constructiva. Los interlocutores sociales presentaron una declaración conjunta acerca de un conjunto de medidas para encontrar una posible solución a la actual situación de bloqueo del sistema de control. El Grupo Gubernamental expresó su posición común respecto del derecho de huelga en relación con la libertad sindical, y formuló una segunda declaración en respuesta a la declaración conjunta de los interlocutores sociales. Las dos declaraciones del Grupo Gubernamental y la declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores se adjuntan al presente documento. Todas las declaraciones formuladas durante la Reunión Tripartita se incluirán en el informe correspondiente.

Al preparar el documento sobre la iniciativa relativa a las normas que se examinará en la 323.^a reunión del Consejo de Administración, y habida cuenta de los avances obtenidos en la Reunión Tripartita, la Oficina tomará en consideración las de declaraciones mencionadas, en estrecha consulta con los tres Grupos.

Anexo I

La iniciativa relativa a las normas – Declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores

Los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo reconocen el derecho de los trabajadores y de los empleadores a emprender acciones colectivas en defensa de sus intereses laborales legítimos.

Este reconocimiento internacional por la Organización Internacional del Trabajo requiere que los Grupos de Trabajadores y de Empleadores aborden los siguientes puntos:

- El mandato de la CEACR tal como se define en el informe de 2015;
- La adopción de un método para la elaboración de la lista de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) y el respeto de la participación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores de la Comisión en la redacción de las conclusiones;
- La mejora del funcionamiento de los procedimientos de control (CLS, artículos 24 y 26); y
- Acuerdo sobre los principios que han de regir el mecanismo de examen periódico de las normas (MEN) y su posterior establecimiento.

I. El mandato de la CEACR

Las partes reconocen el mandato de la CEACR tal como se define en el párrafo 29 de su informe de 2015:

“La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones es un órgano independiente establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo y sus miembros son nombrados por el Consejo de Administración de la OIT. Está compuesta por expertos en el terreno jurídico que se encargan de examinar la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de los Estados Miembros de la OIT. La Comisión de Expertos realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, contenido y significado de las disposiciones de los convenios. Sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes y buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. El carácter persuasivo de esas opiniones y recomendaciones se deriva de la legitimidad y racionalidad de la labor de la Comisión que se basa en su imparcialidad, experiencia y competencia técnica. La función técnica y la autoridad moral de la Comisión están ampliamente reconocidas, especialmente porque ha llevado a cabo su labor de supervisión durante más de 85 años, y debido a su composición, independencia y métodos de trabajo cimentados en el diálogo continuo con los gobiernos, teniendo en cuenta la información que transmiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto se ha reflejado en la incorporación de las opiniones y recomendaciones de la Comisión en legislaciones nacionales, instrumentos internacionales y decisiones de los tribunales.”

II. Reunión de 2015 de la Conferencia Internacional del Trabajo

Conclusiones de la CAS

- La participación de los portavoces de los trabajadores y de los empleadores en la discusión y en la redacción de las conclusiones es fundamental.
- La CAS debe adoptar conclusiones breves, claras y precisas. Debe indicarse clara e inequívocamente lo que se espera de los gobiernos para aplicar mejor los convenios ratificados. Las conclusiones también podrían recoger medidas concretas acordadas con los gobiernos para hacer frente a los problemas de cumplimiento. Asimismo deben reflejar las recomendaciones consensuadas. De no haber consenso, no habrá conclusiones. Las opiniones divergentes pueden recogerse en las actas de la CAS.

Lista de casos

- Acuerdo entre el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores sobre el número de casos que se examinarán en la nueva configuración de la CIT; es realista que la CAS examine hasta cuatro casos por día en seis días;
- Una larga lista de 40 casos (12 casos propuestos por el Grupo de los Empleadores / 12 casos propuestos por el Grupo de los Trabajadores, además de los casos con doble nota a pie de página y hasta 10 casos adicionales acordados por los portavoces de los empleadores y de los trabajadores), que se publicará 30 días antes de la apertura de la reunión de la CIT.
- En la lista debe haber un equilibrio entre los convenios fundamentales/técnicos, la representación geográfica y el nivel de desarrollo del país;
- Para las reuniones de 2015 y 2016 de la CIT, a título experimental, y con sujeción al examen del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores:
 - La lista breve constará de un máximo de tres casos elegidos por cada grupo que revistan especial importancia para el grupo correspondiente;
 - Un número razonable de casos con doble nota a pie de página señalados por la CEACR;
 - Los casos restantes acordados a través de la negociación sobre la base de criterios objetivos;
 - Los portavoces de los trabajadores y de los empleadores deberán haber elaborado el proyecto de lista para el viernes antes de la apertura de la reunión de la CIT. Dicha lista pasa a ser definitiva cuando los Grupos la aprueban antes de la aprobación oficial por parte de la CAS.

III. Procedimientos especiales de control (CLS, artículos 24 y 26)

- Aclaración de las funciones y mandatos del Comité de Libertad Sindical y de los procedimientos para el examen de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 26 de la Constitución frente al mecanismo habitual de control de las normas.
- Se reafirmarán los criterios claros y objetivos de admisibilidad, establecidos en la Constitución y el Reglamento, con todo criterio adicional que se acuerde adoptar.
- Los mecanismos aplicables en virtud de los artículos 24 y 26 son herramientas valiosas cuando la resolución de controversias no es posible. Las reclamaciones y quejas deberían ir acompañadas de una explicación de las medidas que se tomaron a

nivel nacional para resolver el problema o problemas objeto de la queja, en la medida en que sea pertinente, e indicar por qué estas medidas pueden haber sido inútiles. Esto no impone ninguna obligación de agotar los recursos internos.

- Los Vicepresidentes empleador y trabajador del Consejo de Administración (y cuando así se acuerde, las organizaciones de empleadores y de trabajadores) deben hacer todo lo posible por entablar conversaciones bilaterales con miras a una posible resolución antes del debate de los casos en el CA.
- Se ha programado el proceso de examen del CLS y la aclaración de sus funciones y mandatos, y las partes acuerdan que el Comité examine estos asuntos para marzo de 2016.

IV. Establecimiento del mecanismo de examen de las normas (MEN)

Modalidades de los objetivos del MEN

Objetivo general: La OIT cuenta con un conjunto sólido de normas internacionales del trabajo que responde a la constante evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles

Principios comunes para las modalidades del MEN (Convenidos en noviembre de 2011 en el debate de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) sobre la creación del MEN)

- Creación de un marco coherente de políticas dentro del mecanismo de normas de la OIT;
- Establecimiento de un *corpus* normativo claro, sólido y actualizado;
- Con el propósito de proteger a los trabajadores, teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles;
- Adopción de decisiones por consenso;
- Celebración de negociaciones de buena fe que permitan disponer de un conjunto de normas claro, sólido y actualizado;
- Acuerdo entre los interlocutores sociales para cumplir esos compromisos.

Marco: El marco del MEN lo conformarían los principios consagrados en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Supervisión del proceso y seguimiento de las decisiones del MEN: Por el Consejo de Administración en su sección LILS

Grupo de Trabajo tripartito: El Consejo de Administración debería establecer un grupo de trabajo tripartito

Alcance: Todas las normas internacionales del trabajo, excepto las que hayan quedado obsoletas, se hayan retirado, sustituido o refundido recientemente, deben ser objeto de discusión y, en caso de acuerdo, de revisión. En primer lugar, las normas que no fueron examinadas por el Grupo de Trabajo Cartier y que fueron adoptadas entre 1985 y 2000, los instrumentos respecto de los cuales dicho Grupo de Trabajo había solicitado información adicional, los de carácter provisional con arreglo a la clasificación de dicho Grupo de Trabajo y los que quedaban por ser examinados podrían ser objeto de revisión.

Composición: 24 miembros, 8 por cada Grupo (Gobiernos, Empleadores y Trabajadores)

Métodos de trabajo: el grupo de trabajo se reunirá durante tres días en marzo y noviembre de cada año.

La presente declaración permanecerá vigente desde la reunión de marzo de 2015 hasta la reunión de noviembre de 2016 del Consejo de Administración. Se seguirá aplicando, a menos que el Grupo de los Trabajadores o el Grupo de los Empleadores considere, a partir de noviembre de 2016, que no funciona de acuerdo con su intención, en cuyo caso será examinada de nuevo de conformidad con la Constitución de la OIT.

Annexo II

Declaración del Grupo Gubernamental (23/2/2015)

Sr. Presidente:

1. Intervengo en nombre de los gobiernos que participan en esta reunión tripartita.
2. Para empezar, permítanme expresar, en nombre de los gobiernos, nuestra firme determinación de que en esta reunión se logren progresos tangibles en la resolución del tema complejo que nos ocupa. Bajo su hábil dirección, trabajaremos con un talante constructivo y de buena fe a fin de presentar al Consejo de Administración opiniones concretas que le permitan adoptar una decisión fundamentada en su reunión de marzo. Sr. Presidente, puede usted contar con el apoyo incondicional de los gobiernos para que estos tres días de deliberaciones se vean coronados por el éxito. Esperamos que todos los Miembros que participan en esta reunión muestren el mismo talante.
3. El Grupo Gubernamental tuvo la ocasión de reflexionar detenidamente sobre la cuestión que se nos plantea, en particular en lo que respecta a la relación entre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm.87) y el derecho de huelga.
4. El Grupo Gubernamental reconoce que el derecho de huelga está vinculado a la libertad sindical, que es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. El Grupo Gubernamental reconoce específicamente que de no ampararse el derecho de huelga, la libertad sindical, en particular el derecho de organizar actividades para promover y proteger los intereses de los trabajadores, no puede realizarse plenamente.
5. Sin embargo, también observamos que el derecho de huelga, aunque forma parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, no es un derecho absoluto. El alcance y las condiciones de este derecho están reglamentados a nivel nacional. El documento presentado por la Oficina describe la multiplicidad de disposiciones que los Estados han adoptado para delimitar el derecho de huelga.
6. Estamos dispuestos, ya desde esta reunión tripartita, a considerar la posibilidad de examinar, en las formas y en el marco que se estimen oportunos, el ejercicio del derecho de huelga. Estamos convencidos de que el complejo conjunto de recomendaciones y observaciones formuladas en los últimos 65 años de aplicación del Convenio núm. 87 por los distintos componentes del sistema de control de la OIT constituye una valiosa fuente para estos debates, que también se enriquecerán con la multiplicidad de reglamentaciones que los Estados y algunas regiones han adoptado para delimitar el derecho de huelga.
7. En definitiva, los gobiernos no escatimaremos esfuerzos para lograr un resultado concreto en los próximos días mediante consultas y un diálogo sostenidos.

Muchas gracias Sr. Presidente.

Anexo III

Declaración del Grupo Gubernamental

(24 de febrero de 2015)

1. Tomo la palabra en nombre de los gobiernos que participan en esta reunión tripartita.
2. Reconocemos la “Declaración conjunta del Grupo de los Trabajadores y del Grupo de los Empleadores” que recibimos ayer, justo antes del inicio de la sesión plenaria. Deseamos expresar nuestro agradecimiento a los interlocutores sociales por los esfuerzos que han desplegado y por los progresos alcanzados en la búsqueda de una posición común respecto de una cuestión extremadamente compleja. El sistema de control de esta Organización ha estado estancado durante los tres últimos años. Por esta razón, tomamos nota de la voluntad de los interlocutores sociales de revitalizar su diálogo.
3. Subrayamos que el Grupo Gubernamental se ha preparado muy seriamente para acometer la tarea original que el Consejo de Administración encomendó a esta reunión tripartita. Nuestra posición común se recoge en una declaración completa y equilibrada que fue distribuida en el día de ayer. Consideramos de suma importancia que esta declaración se refleje en el resultado y en el informe de la reunión y que se tenga en cuenta en la labor tripartita de encontrar una solución sostenible en el Consejo de Administración.
4. Observamos que las cuestiones planteadas en la declaración de los interlocutores sociales se refieren principalmente a la competencia del Consejo de Administración y que exceden el mandato de esta reunión tripartita. Por esta razón, deseamos que se celebre una discusión general tripartita en la próxima reunión del Consejo de Administración, en el mes de marzo. Estamos dispuestos a iniciar un debate fructífero en esa ocasión. Asimismo, nos gustaría explorar diferentes maneras de hacer avanzar la discusión durante las semanas previas a la celebración de la reunión del Consejo de Administración.
5. Recordamos que, con arreglo a la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la responsabilidad de aplicar las normas del trabajo de manera efectiva y de cumplirlas. Por ello, tenemos interés en que el sistema de control funcione correctamente.
6. Confiamos en que haya una cooperación renovada y duradera, y aguardamos con interés poder contribuir en el marco de un procedimiento tripartito a la búsqueda de una solución sostenible y efectiva para las cuestiones relativas al sistema de control, órgano vital de esta Organización a la que todos pertenecemos.