



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/INS/7 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de marzo de 2016

Original: inglés

SÉPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 102.ª reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT

Finalidad del documento

Se invita al Consejo de Administración a que tome nota de la información suministrada en el presente documento y examine el proyecto de decisión que figura en el párrafo 5.

Objetivo estratégico pertinente: Promover y llevar a la práctica las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de la decisión del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documento conexo: GB.325/INS/9 (Rev.).

1. En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), al examinar la queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados trabajadores a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración adoptó la siguiente decisión:

Lamentando que no hubiera sido posible presentar un informe de ejecución conjunto al Consejo de Administración, según lo dispuesto en el Acuerdo tripartito firmado por el Gobierno de la República de Fiji, el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) el 25 de marzo de 2015, y conforme a la solicitud formulada por el Consejo de Administración en su 324.^a reunión (junio de 2015), el Consejo de Administración:

- a) instó al Gobierno de Fiji a que aceptara que una misión tripartita examinara los obstáculos que impedían la presentación de un informe de ejecución conjunto y analizara todas las cuestiones pendientes en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26;
 - b) decidió que, si la misión tripartita no se realizara con la antelación necesaria para presentar el correspondiente informe a la 326.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2016), éste debería tomar una decisión respecto de la constitución de una comisión de encuesta en virtud del artículo 26 en esa misma reunión, y
 - c) inscribió esta cuestión en el orden del día de su 326.^a reunión.
2. La Misión Tripartita de la OIT visitó el país del 25 al 28 de enero de 2016, bajo la dirección de Sammie Pesky Eddico (Presidente del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración y Embajador y Representante Permanente de Ghana ante las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra y Viena), Richard Wagstaff (Presidente del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia) e Hiroyuki Matsui (miembro empleador del Consejo de Administración y Asesor Superior de Keidanren (Federación Empresarial del Japón)). El informe de la misión figura en el anexo I al presente documento.
 3. En una comunicación de fecha 1.º de febrero de 2016, el Gobierno de Fiji presentó un informe de ejecución conjunto que el Gobierno de la República de Fiji, el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) firmaron el 29 de enero de 2016 (véase el anexo II).
 4. El proyecto de enmienda de la Ley de Relaciones Laborales de 2016, en el que se recogían los cambios acordados en el informe de ejecución conjunto, se presentó al Parlamento el 9 de febrero de 2016 y se adoptó el 10 de febrero de 2016.

Proyecto de decisión

5. *En vista de la información que antecede, la Mesa recomienda que el Consejo de Administración decida:*
 - a) *que la queja presentada inicialmente en 2013 no se remita a una comisión de encuesta, y*
 - b) *que, como consecuencia de la presente decisión, se dé por terminado el procedimiento iniciado en junio de 2013, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT.*

Anexo I

Informe de la Misión Tripartita de la OIT a Fiji

(Suva, 25 a 28 de enero de 2016)

I. Antecedentes, objeto y mandato de la Misión

1. A raíz de una queja relativa al incumplimiento por Fiji del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 102.^a reunión (2013) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración ha supervisado periódicamente la situación en Fiji con miras a determinar si sería adecuado constituir una comisión de encuesta. En marzo de 2015, el Consejo de Administración acogió con satisfacción el acuerdo tripartito suscrito por los interlocutores sociales de Fiji (el Gobierno, el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF)) en Ginebra con respecto al camino a seguir, y solicitó a las partes que le presentaran un informe de ejecución conjunto, según lo dispuesto en el acuerdo. En noviembre de 2015, las partes aún no habían podido presentar un informe de ejecución conjunto suscrito por los tres signatarios, de modo que el Consejo de Administración instó al Gobierno de Fiji a que aceptara que una misión tripartita examinara los obstáculos que impedían la presentación de dicho informe y analizara todas las cuestiones pendientes en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26. La Misión Tripartita de la OIT tuvo lugar del 25 al 28 de enero de 2016 y se rigió por lo dispuesto en el mandato convenido. Estuvo encabezada por Sammie Eddico (portavoz del Grupo Gubernamental del Consejo de Administración de la OIT, y Embajador y Representante Permanente de Ghana ante las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra y Viena), acompañado por Richard Wagstaff (presidente del Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda) e Hiroyuki Matsui (miembro empleador del Consejo de Administración y asesor superior de Keidanren (Federación Empresarial del Japón)). La Misión recibió la asistencia de la Sra. Karen Curtis, Jefa del Servicio de Libertad Sindical del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo; la Sra. Christine Bader, jurista (libertad sindical y negociación colectiva) del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, y el Sr. Jajoon Coue, especialista en normas del trabajo de la Oficina Regional de la OIT en Bangkok.

II. Reuniones

A. Gobierno

Reunión con el Excmo. Primer Ministro

2. El Excmo. Primer Ministro de Fiji expresó su gratitud a la Misión Tripartita de la OIT por su visita a Fiji, que tenía por objeto examinar la situación de ciertas cuestiones pendientes que, a su juicio, constituían una fuente constante de dificultades para la economía de Fiji. En su opinión, uno de los obstáculos que habían impedido la presentación del informe de ejecución conjunto había sido la decisión de uno de los miembros del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) de no participar en sus reuniones. Expresó la esperanza de que todas las partes cooperaran y participaran en la importante labor del ERAB en el futuro, y que la Misión facilitara este proceso.

Reunión con el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales

3. El Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales proporcionó información sobre las dificultades a las que se había enfrentado cuando asumió sus funciones en 2015 como resultado de las divergencias entre las dos coordinadoras sindicales y de que el FTUC hubiera decidido no asistir a las reuniones del ERAB en su formato ampliado. Confiaba en que la OIT pudiera mediar entre los sindicatos para ayudarles a crear un frente unido. El Ministro también explicó que la decisión de crear unidades de negociación integradas únicamente por trabajadores empleados en una empresa determinada respondía a la voluntad de brindar una alternativa a los trabajadores no sindicados que no estaban interesados en afiliarse a un sindicato, pero que preferían organizarse y negociar a nivel de empresa sin injerencias externas. En las industrias nacionales esenciales, los trabajadores tenían ahora la opción de constituir o afiliarse a una organización sindical o unidad de negociación o de permanecer al margen de estas organizaciones. Añadió que se había reinstaurado el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, si bien persistían ciertas dificultades en su aplicación práctica, y que el ERAB había decidido la reanudación de los procesos de reclamación interrumpidos en virtud del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (decreto ENI), lo que conllevaba la necesidad de introducir cambios legislativos.

Reunión con el Procurador General

4. El Procurador General recalcó que las principales cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT se habían abordado mediante la derogación del decreto ENI, según lo acordado por el ERAB. Afirmó que, en virtud de la ley de relaciones laborales (ley ERP), en su forma enmendada en 2015, los trabajadores de las industrias nacionales esenciales volvían a tener el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho de recurrir ante un organismo independiente (Tribunal de Arbitraje) en caso de litigio. Subrayó que la restricción del derecho de sindicación en las unidades de negociación se debía a que los trabajadores habían manifestado la necesidad de poder seguir organizándose a través organizaciones internas en lugar de mediante un sindicato externo. Se habían distribuido circulares sobre la reinstauración del sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina (más recientemente en empresas públicas) y se estaban resolviendo las pocas dificultades de aplicación señaladas por el ERAB. El sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina se reinstauraría con arreglo a la ley, es decir, si el trabajador en cuestión estaba afiliado al sindicato y accedía a la deducción de las cuotas correspondientes. Además, el Procurador General indicó que el ERAB había acordado la reanudación de los procesos de reclamación que habían sido interrumpidos en virtud del decreto ENI y de otros decretos, así como la reducción del período de preaviso de huelga en las industrias esenciales, y que las enmiendas legislativas necesarias a la ley ERP se redactarían a su debido tiempo. La lista de los servicios esenciales se examinaría con la asistencia técnica de la OIT. En su calidad de nuevo Presidente del ERAB, informó a la Misión de que el resultado de la amplia revisión legislativa realizada por el ERAB en 2013 (matriz), que únicamente había sido acordada por un subcomité del ERAB, se había distribuido ahora a todos los miembros del ERAB y serviría de base para las deliberaciones relativas a la reforma de la legislación laboral durante las reuniones mensuales del ERAB. Con respecto a las demás cuestiones legislativas, el Procurador General consideró que el decreto de orden público (POAD) únicamente se aplicaba a las reuniones públicas y normalmente no afectaba a las reuniones sindicales, y que el decreto relativo a los partidos políticos prohibía las funciones y actividades políticas que comprometieran no sólo a los cargos sindicales sino también a todos los cargos públicos.

Reunión con el Fiscal General y el Ministro de Justicia, Finanzas, Empresas Públicas y Función Pública

5. El Fiscal General estimó que la derogación del decreto ENI había permitido rectificar las vulneraciones reconocidas en materia de libertad sindical, y lamentó que este progreso no

hubiera dado lugar a la retirada de la queja presentada en virtud del artículo 26. Además, indicó que, de acuerdo con la decisión del ERAB, los proyectos de enmiendas legislativas relativas a la reducción del período de preaviso de huelga y la reanudación de los procesos de reclamación interrumpidos se someterían al Parlamento en su próxima sesión, a principios de febrero de 2016. Destacó que, en la actualidad, los trabajadores tenían la libertad de afiliarse o no afiliarse a un sindicato o una unidad de negociación, o a ambos. Se había mantenido la figura de las unidades de negociación en la ley ERP porque los trabajadores así lo habían solicitado, aduciendo que este tipo de representación respondía mejor a las necesidades de los trabajadores de una empresa que los sindicatos excesivamente politizados. En respuesta a una pregunta referente a la necesidad de recurrir a la construcción artificial de unidades de negociación a fin de sindicarse y negociar a nivel de empresa — cuando los trabajadores aparentemente tenían derecho a constituir sindicatos de empresa y podían decidir si deseaban mantener o no la afiliación a un sindicato interno o afiliarse a un sindicato nacional —, el Fiscal General indicó que la principal diferencia operativa entre los sindicatos y las unidades de negociación consistía en que la ley no preveía que estas últimas recibieran apoyo externo. Esto estaba relacionado con la necesidad de que la economía de Fiji contara con salvaguardias en este momento de su desarrollo. Añadió que había un problema de confianza en razón de las experiencias pasadas y que, si se restableciera la confianza entre los interlocutores tripartitos, desaparecería la necesidad de contar con unidades de negociación y la situación podría cambiar rápidamente. En caso de que se eliminaran las unidades de negociación de la ley ERP y se resolviera la queja, expresó la firme esperanza de que, en aras del bienestar económico de Fiji, se procurara en la medida de lo posible resolver los conflictos laborales a nivel nacional antes de recurrir a la OIT. Con respecto a la deducción de las cuotas sindicales en nómina, el Gobierno ya había decidido reinstaurar este sistema en las industrias nacionales esenciales; sin embargo, puesto que los salarios eran propiedad del trabajador, seguía siendo necesaria su autorización para realizar las deducciones correspondientes. Por último, el Fiscal General subrayó que la reforma de la legislación laboral era una cuestión de ámbito nacional y que la matriz, que iba a abordarse mediante el diálogo en el ERAB, tenía un alcance mucho más amplio que la queja presentada en virtud del artículo 26.

Reunión con el Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB)

6. La Misión asistió a una animada discusión tripartita del ERAB ampliado, en la que distintas partes debatieron varias de las cuestiones pendientes en la queja. El ERAB reafirmó que la matriz serviría como base para la discusión futura de la reforma de la legislación laboral y decidió distribuir la última observación de la CEACR para facilitar el establecimiento de prioridades.

Reunión con la Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos

7. El Presidente de la Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos (SCJLHR) recordó que Fiji era una democracia joven con un nuevo Parlamento elegido en 2014 y que la SCJLHR, integrada por tres miembros del partido del Gobierno y dos miembros de la oposición, tenía el mandato de examinar todos los proyectos de ley. En referencia a la enmienda de 2015 a la ley ERP, sostuvo que los trabajadores de Fiji disfrutaban ahora de una mayor libertad sindical, al poder decidir afiliarse a sindicatos o unidades de negociación. Muchos trabajadores opinaban que las unidades de negociación les permitían perseguir mejor sus intereses, debido a un entendimiento más preciso de las cuestiones y las prioridades en el lugar de trabajo. Los miembros del partido de la oposición discreparon, afirmando que las unidades de negociación habían sido utilizadas por el Gobierno como una herramienta para disolver sindicatos, y que, como se desprende de las observaciones presentadas a la SCJLHR, los empleadores habían manifestado su preferencia por las unidades de negociación, puesto que a través de estas podían presionar más

fácilmente a los trabajadores, cuya preocupación era preservar sus puestos de trabajo. De forma más general, la SCJLHR prometió que el Parlamento no obstaculizaría ninguna propuesta legislativa relativa a estas cuestiones que el Gobierno pudiera presentar para su examen.

B. Sindicatos

Reunión con el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)

8. El Secretario Nacional del FTUC expresó su profunda preocupación por la transferencia de elementos del decreto ENI a la ley ERP mediante la enmienda de 2015, en particular a través de la introducción de unidades de negociación en el marco de la ley ERP. En su opinión, denegar por ley el derecho de los trabajadores afiliados a las unidades de negociación a buscar ayuda externa en la mesa de negociación era un medio de mermar su poder de negociación. Los miembros de la junta directiva del FTUC consideraban que las unidades de negociación constituidas en el marco del decreto ENI habían sido concebidas, y de hecho se habían utilizado, para debilitar a los sindicatos, y que estas se seguían fomentando en industrias públicas sindicalizadas a tal fin. En su opinión, el derecho que tenían ahora los trabajadores de constituir sindicatos se mantenía en el plano teórico a la luz de la presión y la intimidación que todavía prevalecían en el lugar de trabajo, la excesiva tasa de registro para los sindicatos recientemente constituidos y el requisito de la mayoría exigida para la conversión de las unidades de negociación en sindicatos. El FTUC estimaba que el decreto ENI seguía teniendo un efecto negativo sobre los sindicatos, incluso después de su derogación. Si bien en la administración pública el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina se había reinstaurado rápidamente y sin cargas administrativas, en las empresas públicas se había pedido a los sindicatos que facilitaran nuevos formularios individuales que los trabajadores debían completar para reconfirmar su afiliación sindical y acceder a la deducción de las cuotas correspondientes de sus salarios. Expresaron su firme oposición a esta práctica, afirmando que dichos formularios ya se habían presentado y habían sido aceptados hasta que el decreto ENI provocó la injusta retirada de este sistema. El FTUC alegó también que los procesos de reclamación interrumpidos en virtud del decreto ENI aún no se habían reanudado de forma efectiva, que los convenios colectivos anulados todavía no se habían reactivado y que aún había que reinscribir a los sindicatos cuya inscripción en el registro había sido cancelada. La enmienda de 2015 a la ley ERP había ampliado incluso la lista de los servicios esenciales contemplados en el decreto ENI y había provocado que fuera casi imposible ejercer el derecho de huelga debido al recurso excesivo al arbitraje obligatorio. La negociación colectiva era prácticamente inexistente. Además, los miembros de la junta directiva del FTUC criticaron los efectos negativos del POAD sobre las actividades sindicales legítimas, incluidas las reuniones, y la prohibición general, en virtud del decreto sobre los partidos políticos, de que los afiliados sindicales participaran en actividades políticas. En relación con la reforma de la legislación laboral, el Secretario General del FTUC expresó su confianza con respecto a la labor realizada en 2013 en la matriz, recalcó que el 90 por ciento de las cuestiones habían sido acordadas por el ERAB y solicitó que la matriz se utilizara como base para introducir las modificaciones legislativas necesarias.

Reunión con el Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji (FICTU)

9. El Secretario General del FICTU expresó las mismas preocupaciones en relación con la ley ERP (enmendada) de 2015. Instó a que se adoptaran medidas para eliminar los efectos perniciosos del decreto ENI y restablecer la justicia, por ejemplo mediante la reanudación efectiva de los procesos de reclamación interrumpidos en virtud del decreto ENI, así como de otros decretos. La dificultad de entablar negociaciones colectivas también hacía que fuera aún más importante reactivar los convenios colectivos negociados con anterioridad al decreto ENI como documentos de base, aunque se debían renegociar algunas variaciones en

cuanto a los términos y las condiciones. Los miembros de la junta directiva del FICTU también solicitaron que la lista de servicios esenciales, que en la actualidad incluía todo el sector público, se redujera a la lista restringida prevista en la ley ERP de 2007. Si bien el sistema de unidades de negociación no era del agrado de los trabajadores, a los empleadores les gustaba este sistema debido a la falta de ayuda externa que entrañaba. Los intentos actuales de las unidades de negociación por registrarse como sindicatos se veían obstaculizados por una confusión considerable tanto de empleadores como de trabajadores con respecto a los requisitos de establecimiento y los procesos de registro de las dos entidades.

Reunión con la Asociación de la Administración Pública de Fiji (FPSA)

10. El Secretario General de la FPSA respaldó la posición del FTUC. En cuanto a la situación en la práctica, denunció la negativa del Gobierno a negociar colectivamente, aunque se habían celebrado algunas negociaciones justo antes de que llegara la Misión. Los miembros de la junta directiva de la FPSA también destacaron las dificultades a que se enfrentaban en la actualidad para reinstaurar el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina en diversas industrias nacionales esenciales y en ciertos municipios locales y organismos públicos, y se opusieron al requisito de que los sindicalistas firmaran nuevos formularios de autorización, en particular habida cuenta del contexto generalizado de intimidación, coacción y miedo.

C. Organizaciones de empleadores

Reunión con la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF)

11. El Director Ejecutivo de la FCEF consideró que la derogación del decreto ENI, que motivó la queja, representaba un avance importante y reconoció que el decreto había restringido los derechos de libertad sindical de los trabajadores. Confirmó que ahora podían constituirse sindicatos en cualquier empresa de los servicios esenciales, e indicó que los empleadores estaban dispuestos a colaborar con cualquier forma de representación que los trabajadores eligieran libremente. Las unidades de negociación habían sido creadas para garantizar la proximidad con el lugar de trabajo, pero hasta la fecha sólo había unas pocas unidades de negociación en Fiji, y la legislación nacional no impedía que los sindicatos reclutaran miembros de las unidades de negociación ni que los trabajadores crearan o se afiliaran a sindicatos. Muchos empleadores habían tratado tradicionalmente con los sindicatos y seguían colaborando con estos, puesto que unas relaciones laborales armoniosas representaban un activo positivo para la empresa. Los miembros de la junta directiva de la FCEF también se refirieron al acuerdo alcanzado para reducir el período de preaviso de huelga a 14 días en la industrias nacionales esenciales y estaban dispuestos a examinar la lista actual de servicios esenciales con la asistencia de la OIT, teniendo en cuenta las particularidades de las necesidades de una pequeña economía insular y la importancia crucial del turismo para la economía y la creación de empleo. El Director Ejecutivo de la FCEF consideró que la labor desarrollada en la matriz, en la que se identificaban las enmiendas necesarias a la legislación laboral, demostraba que el Gobierno, los trabajadores y las empresas podían alcanzar un acuerdo con respecto a la mayoría de las cuestiones. La FCEF mantenía su compromiso de trabajar en la matriz en el marco del ERAB.

Reunión con la Cámara de Comercio e Industria de Fiji (FCCI)

12. Los dirigentes de la FCCI respaldaron la posición de la FCEF. Con respecto al sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, opinaban que era completamente natural que, después del período de tiempo que había transcurrido desde que se promulgó el decreto ENI, las empresas requirieran formularios individuales de autorización para tener la certeza de que los trabajadores deseaban seguir afiliados al sindicato y que se procediera al descuento de las cuotas sindicales en nómina. A reserva de esta condición, prometieron que en las

empresas del sector privado de las industrias nacionales esenciales se reinstauraría el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina sin demora. Los ejemplos prácticos señalados en relación con las unidades de negociación mostraban por lo general que había diversidad de opiniones en cuanto al modo en que interactuaban los requisitos establecidos en la ley enmendada para el establecimiento de unidades de negociación, la manera en que estas debían registrarse y las claras diferencias entre los sindicatos y las unidades de negociación o la necesidad de dicha distinción.

Reunión con la Asociación del Sector Manufacturero de Fiji (FMA)

13. La FMA se sumó a las opiniones expresadas por la FCCI y la FCEF. Además, la FMA manifestó su preocupación por el procedimiento incoado a una empresa que se exponía a la retirada unilateral de una certificación de calidad debido a presuntas vulneraciones de la libertad sindical.

III. Conclusiones

14. En su último día en Fiji, la Misión se reunió con los signatarios del Acuerdo tripartito y celebró que recientemente hubieran acordado aunar esfuerzos para elaborar un informe de ejecución conjunto que tuviera en cuenta las preocupaciones que se habían planteado en la queja y que posteriormente había manifestado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como los obstáculos prácticos a los que se enfrentaban los sindicatos. La Misión consideró alentador el compromiso manifestado por las tres partes a fin de encontrar la manera de avanzar con respecto a las cuestiones pendientes.
15. A continuación, la Misión celebró una sesión de información con todos los interlocutores con los que se había reunido durante su visita, y expresó la esperanza de que este avance reciente en el diálogo entre las partes diera sus frutos y que estas se encontraran en disposición de presentar un informe de ejecución conjunto al Consejo de Administración en marzo.

IV. Post scriptum

16. La Misión acogió con satisfacción la noticia de la firma del informe de ejecución conjunto por los tres signatarios el 29 de enero. En el informe se comprometen a adoptar una serie de medidas que, una vez cumplidas, pondrían punto final a la queja pendiente presentada en virtud del artículo 26. En consecuencia, la Misión se mostró especialmente complacida al saber que, al reanudarse la sesión parlamentaria, se dio curso a las medidas legislativas convenidas en el informe de ejecución conjunto y que las enmiendas acordadas se aprobaron el 10 de febrero.
17. Pese a valorar profundamente estos importantes avances, la Misión observa que aún no se han abordado algunas cuestiones planteadas por los interlocutores sociales y los órganos de control y espera que la OIT proporcione asistencia técnica para que el Gobierno y los interlocutores sociales puedan encontrar soluciones adecuadas.

Anexo II



MISIÓN PERMANENTE DE LA REPÚBLICA DE FIJI ANTE LA OFICINA DE LAS NACIONES
UNIDAS Y OTROS ORGANISMOS INTERNACIONALES EN GINEBRA

Avenue de France 23, 1202 Ginebra.

Tel.: +41 22 733 07 89

Fax: +41227330739

Correo-e: mission@filiprunog.ch

4.16

Ref: 1/10/1

La Misión Permanente de la República de Fiji ante la Oficina de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales en Ginebra presenta sus atentos saludos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tiene el honor de referirse al Acuerdo tripartito firmado por el Gobierno de Fiji y por sus interlocutores sociales el 25 de marzo de 2015, así como a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 323.^a (marzo de 2015), 324.^a (junio de 2015) y 325.^a (noviembre de 2015) reuniones, en especial, a la decisión de enviar una misión tripartita a Fiji en enero de 2016, a fin de que examinase los obstáculos que impedían al Gobierno y a los interlocutores sociales presentar un informe de ejecución conjunto.

A este respecto, la Misión Permanente de la República de Fiji tiene también el honor de comunicar que el informe de ejecución conjunto que se adjunta a la presente es fruto del consenso del Gobierno de Fiji, el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF). Dicho informe fue suscrito por los representantes del Gobierno de Fiji y sus interlocutores sociales el 29 de enero de 2016, tras la visita de la misión tripartita a Fiji. El informe de ejecución conjunto se somete a la consideración de los órganos competentes de la OIT.

El Gobierno de Fiji quisiera expresar su agradecimiento a la OIT y, en especial, a la misión tripartita que visitó el país en enero de 2016, por sus constructivas contribuciones, que han facilitado el proceso de elaboración del informe de ejecución conjunto firmado por el Gobierno de Fiji y sus interlocutores sociales.

La Misión Permanente de la República de Fiji aprovecha esta ocasión para reiterar a la Organización Internacional del Trabajo el testimonio de su más atenta consideración.

Ginebra, 1.º de febrero de 2016

Carta dirigida a: Organización Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22 Suiza

Anexo III

Informe de ejecución conjunto

Antecedentes

1. El 25 de marzo de 2015, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales, el director ejecutivo de la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji y el secretario general del Congreso de Sindicatos de Fiji (en adelante, las «Partes») firmaron un Acuerdo tripartito (en adelante, el «Acuerdo») en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, Suiza.
2. En el Acuerdo se estipulaba que la Ley de Relaciones Laborales de 2007 (en adelante, la «Ley ERP»), sería la ley fundamental por la que se regirían las relaciones laborales en Fiji.
3. En el Acuerdo se reconocía la necesidad de respetar los convenios fundamentales de la OIT en los que basaba la queja presentada en virtud del artículo 26. Con objeto de velar por la observancia de dichos convenios fundamentales, el Acuerdo preveía una serie de enmiendas legislativas que cabía someter a la consideración del Consejo de Ministros y, posteriormente, del Parlamento. Una vez aprobadas por el Parlamento, dichas enmiendas debían entrar en vigor a más tardar a finales de octubre de 2015.
4. En el Acuerdo también se reconocía que la revisión de la legislación laboral, incluida la Ley ERP, se llevaría a cabo a través del mecanismo del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (en adelante, el «ERAB»).
5. Además, en el Acuerdo se estipulaba que el Gobierno reinstauraría el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina.
6. Por último, en el Acuerdo se establecía que las Partes debían presentar un informe de ejecución conjunto en la reunión de junio de 2015 del Consejo de Administración de la OIT.
7. En mayo de 2015, el ERAB, integrado únicamente por las Partes, celebró una serie de reuniones con miras a debatir un proyecto de ley que, ulteriormente, se sometió a la consideración del Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales.
8. El 22 de mayo de 2015, el proyecto de Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2015 (en adelante, el «proyecto de ley») se presentó en el Parlamento. El Parlamento trasladó el proyecto de ley a la Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos, y le dio instrucciones para que presentara su informe al Parlamento en la sesión parlamentaria de julio.
9. La Comisión Parlamentaria Permanente se reunió y examinó las observaciones que formularon sobre el proyecto de ley todas las partes interesadas, con inclusión del Gobierno, los trabajadores y los empleadores, así como la OIT.
10. En la sesión parlamentaria del mes de julio, la Comisión Parlamentaria Permanente presentó su informe sobre el proyecto de ley. El Parlamento examinó el informe de la Comisión Parlamentaria Permanente y, tras debatir sobre el texto del proyecto de ley, lo aprobó. El 14 de julio de 2015, el Excmo. señor Presidente sancionó el proyecto de ley, que fue promulgado como Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2015 (en adelante, la «Ley»).
11. En la reunión de junio de 2015 del Consejo de Administración de la OIT, las Partes no pudieron llegar a un acuerdo para presentar un informe de ejecución conjunto, de modo que el Gobierno y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) presentaron conjuntamente un informe de ejecución, mientras que el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) presentó otro informe de ejecución por separado.

12. En la decisión que adoptó en la reunión de junio de 2015, el Consejo de Administración de la OIT reiteró su solicitud para que se presentara un informe de ejecución conjunto antes de su reunión de noviembre.
13. La nueva Ley entró en vigor el 11 de septiembre de 2015. En octubre de ese mismo año, el ERAB (que contaba con nuevos miembros designados por el Ministro) celebró una serie de reuniones en las que no participó el FTUC, con miras a deliberar sobre la revisión de la legislación laboral. Como resultado de estas deliberaciones, el ERAB acordó por unanimidad lo siguiente:
 - a) reducir el período de preaviso de huelga de 28 a 14 días;
 - b) reanudar los procesos relativos a las reclamaciones individuales que habían sido interrumpidos por el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo) de 2011 (en adelante, el «decreto ENI»);
 - c) invitar a la OIT a que suministrara asistencia y conocimientos especializados para ayudar al ERAB a reexaminar, evaluar y determinar la lista de servicios e industrias esenciales.
14. En la reunión de noviembre de 2015 del Consejo de Administración de la OIT, las Partes no pudieron llegar a un acuerdo para presentar un informe de ejecución conjunto, de modo que el Gobierno, los representantes de los empleadores y un representante de los trabajadores presentaron conjuntamente un informe de ejecución, mientras que el FTUC presentó otro informe de ejecución por separado.
15. En su reunión de noviembre de 2015, el Consejo de Administración de la OIT decidió enviar una misión tripartita a Fiji, con el objetivo de examinar los obstáculos que impedían la presentación de un informe de ejecución conjunto a la OIT.
16. En enero de 2016, la misión tripartita visitó Fiji y celebró una serie de reuniones con las siguientes partes interesadas:
 - a) Excmo. señor Primer Ministro;
 - b) Excmo. señor Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales;
 - c) Congreso de Sindicatos de Fiji;
 - d) Cámara de Comercio e Industria de Fiji;
 - e) Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji;
 - f) Federación de Comercio y Empleadores de Fiji;
 - g) Asociación del Sector Manufacturero de Fiji;
 - h) Asociación de la Administración Pública de Fiji;
 - i) Procurador General;
 - j) Consejo Consultivo de Relaciones Laborales;
 - k) Presidente de la Comisión de la Función Pública;
 - l) Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos, y
 - m) Fiscal General.
17. De conformidad con el Acuerdo y con el apoyo de la misión tripartita, el Congreso de Sindicatos de Fiji, la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji y el Gobierno de la República de Fiji desean someter el presente informe de ejecución conjunto.

Acuerdo

18. Las Partes convienen en que, a raíz de la celebración del Acuerdo, se han alcanzado los siguientes logros y concesiones:
- a) se ha restaurado el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina;
 - b) se ha reducido el período de preaviso de huelga de 28 a 14 días;
 - c) los procesos relativos a las reclamaciones individuales que habían sido interrumpidos por el decreto ENI y el decreto de enmienda relativo a las relaciones laborales de 2011 se reanudarán y remitirán al Tribunal de Arbitraje para su pronta resolución;
 - d) se ha invitado a la OIT a que suministre asistencia y conocimientos especializados para ayudar al ERAB a reexaminar, evaluar y determinar la lista de servicios e industrias esenciales;
 - e) se han eliminado todas las referencias a las unidades de negociación en la Ley ERP (en su forma enmendada), y se ha reconocido el derecho de los trabajadores de formar un sindicato o afiliarse a él (incluidos los sindicatos de empresa) en virtud de dicha ley;
 - f) se han suprimido los artículos 191X y 191BC de la Ley ERP (en su forma enmendada);
 - g) todos los trabajadores que estuvieron empleados en una industria nacional esencial o una compañía/corporación designada en el decreto ENI y vieron finalizada su relación de trabajo durante el período de vigencia de dicho decreto, tienen derecho a solicitar una indemnización ante el Tribunal de Arbitraje. Dicha compensación deberá reclamarse en un plazo de 28 días ante el Tribunal de Arbitraje, cuya jurisdicción se limitará a la concesión de indemnizaciones que no superen los 25 000,00 dólares de Fiji. No se admitirán solicitudes en casos de:
 - i) terminación del contrato de trabajo a raíz del establecimiento, la verificación o la admisión de actos de corrupción, abuso de poder, fraude y robo;
 - ii) terminación del contrato de trabajo a raíz de hechos o situaciones que hayan motivado la incoación de un proceso judicial y la condena del trabajador;
 - h) todos los sindicatos cuya inscripción en el registro haya sido cancelada de conformidad con el decreto ENI tendrán derecho a su reinscripción en virtud de la Ley ERP y no habrán de abonar las tasas de registro aplicables, siempre y cuando soliciten dicha inscripción en un plazo de siete días.

Resultado del presente informe de ejecución conjunto

19. A reserva de la aplicación del párrafo 18 y a la luz de los logros y concesiones antes citados, las Partes convienen en que no es necesario que la OIT siga dando curso a la queja presentada en virtud del artículo 26, puesto que, a su entender, se han resuelto todas las cuestiones pertinentes.

Perspectivas de futuro

20. Las Partes están de acuerdo en que el ERAB proseguirá con la revisión de la legislación laboral, incluida la matriz de la Ley ERP, a fin de velar por la observancia de los convenios de la OIT ratificados por Fiji.
21. De conformidad con el Acuerdo, las Partes someten el presente informe de ejecución conjunto.

Suva, Fiji, 29 de enero de 2016



Fiji Commerce &
Employers' Federation

Federación de Comercio y
Empleadores de Fiji



Fijian Government Fiji Trades Union Congress

Gobierno de Fiji

Congreso de Sindicatos
de Fiji