



Consejo de Administración

325.ª reunión, Ginebra, 29 de octubre – 12 de noviembre de 2015

GB.325/INS/9 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 4 de noviembre de 2015

Original: inglés

NOVENO 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 le será presentado después de haber sido sometido a la consideración de su Mesa.

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: Ninguna.

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

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

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

Documento conexo: GB.324/INS/5 (Rev.).

1. En su 324.^a reunión (junio 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:

Recordando 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 la solicitud del Consejo de Administración al Gobierno y a los interlocutores sociales para que presentaran un informe de ejecución conjunto al Consejo de Administración en su 324.^a reunión (junio de 2015), de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo,

Tomando nota de la comunicación presentada conjuntamente el 2 de junio de 2015 por el Gobierno de la República de Fiji y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF), así como de la comunicación presentada independientemente el 2 de junio de 2015 por el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC),

Lamentando que no haya sido posible presentar un informe de ejecución conjunto, tal y como se solicitaba en la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 323.^a reunión (marzo de 2015),

El Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa:

- a) instó al Gobierno de Fiji, a través del Órgano Consultivo de Relaciones Laborales, a que revisara su legislación laboral para garantizar el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT;
 - b) reiteró la solicitud para que se presentara un informe de ejecución conjunto, de acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo tripartito firmado en marzo de 2015, antes de la 325.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2015);
 - c) consideraría, en su 325.^a reunión, la constitución de una comisión de encuesta ¹.
2. Por comunicación de fecha 15 de octubre de 2015, el Gobierno de Fiji presentó un informe de ejecución firmado conjuntamente por representantes del Gobierno de la República de Fiji, representantes de los empleadores, incluida la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF), y un representante de los trabajadores (de la Asociación de Trabajadores del sector de la Electricidad de Fiji) (véase anexo I). El Gobierno indica que no se llegó a un acuerdo de todas las partes respecto de la cuestión del informe conjunto que examinaron en el marco del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), y que el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) estuvo ausente de todas las reuniones celebradas. En la misma fecha, el FTUC presentó su propio informe (véase anexo II), declarando que no estaba en condiciones de firmar un informe conjunto, dado que el Gobierno había convocado, con muy poca antelación, el 12 de octubre de 2015, una reunión del ERAB cuya composición había sido modificada e incluía a un gran número de nuevos participantes, nombrados por el Gobierno, que no tenían la capacidad de representación adecuada o no eran parte en el Acuerdo tripartito suscrito el 25 de marzo de 2015.
 3. Según el informe de ejecución presentado por el Gobierno de Fiji, en abril de 2015, el Gobierno nombró a 12 miembros para integrar el ERAB, entre ellos los representantes de los trabajadores que fueron propuestos por el FTUC y los representantes de los empleadores, propuestos por la FCEF. En mayo de 2015, el ERAB celebró tres reuniones en las que respaldó la derogación del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011 (decreto ENI en su forma abreviada) en virtud de lo cual todos los trabajadores y los empleadores, así como el sector público, pasaban a ser regidos por la Ley de Relaciones Laborales (Ley ERP), y examinó el proyecto de enmienda de la ley de relaciones laborales elaborado por el Gobierno. Los representantes de los trabajadores

¹ Documento GB.324/INS/5 (Rev.), párrafo 3.

expresaron su desacuerdo con varios aspectos del proyecto de ley y el ERAB decidió dejar constancia de los puntos de desacuerdo y presentar el proyecto de ley al Ministro el 21 de mayo de 2015. El proyecto de ley se presentó en el Parlamento el 22 de mayo de 2015, la Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos tomó conocimiento de las observaciones formuladas por todos los interlocutores y el proyecto de ley fue aprobado por el Parlamento y promulgado el 14 de julio de 2015, como Ley de Relaciones Laborales (enmendada), de 2015. Tras la entrada en vigor de la ley y el 11 de septiembre de 2015, el Presidente de la República designó al presidente del Tribunal de Arbitraje. En octubre de 2015, el Gobierno nombró a 18 miembros adicionales en el ERAB (seis para cada grupo), a fin de garantizar que los interlocutores sociales de todos los sectores estuvieran ampliamente representados en el ERAB y en respuesta a la solicitud de varios representantes de los trabajadores y de los empleadores. El ERAB ampliado celebró tres reuniones los días 12, 13 y 14 de octubre de 2015, en las que se examinaron nuevamente los siguientes puntos de desacuerdo: i) el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina – el ERAB convino en que dicho sistema había sido totalmente restablecido en la función pública, y que también lo sería en las entidades anteriormente regidas por el decreto ENI en cuanto se obtuvieran la confirmación de la afiliación sindical de los trabajadores y su acuerdo para que las cuotas sindicales se dedujeran directamente de sus salarios; ii) el alcance de las industrias esenciales — el ERAB acordó recomendar la reducción del plazo de preaviso y reconsiderar la lista de las industrias esenciales con la asistencia de la OIT; y iii) la resolución de los conflictos cuyo proceso se interrumpió como consecuencia de la aplicación del decreto ENI — el ERAB acordó recomendar la reanudación de la tramitación de las quejas individuales que estaban pendientes ante el Tribunal del Trabajo para que los casos pudieran ser examinados y juzgados. El ERAB decidió reunirse mensualmente para considerar los otros puntos de desacuerdo, así como las demás recomendaciones formuladas por su subcomité.

4. Según el informe presentado por el FTUC, de junio a octubre de 2015, las partes no se han reunido y el Gobierno no ha tomado ninguna medida para dar cumplimiento al Acuerdo tripartito suscrito el 25 de marzo de 2015. El Gobierno sólo convocó, con muy poca antelación, el 12 de octubre de 2015, una reunión del ERAB ampliado y modificado en un intento de que los miembros firmaran un informe conjunto destinado al Consejo de Administración de la OIT. El nuevo Consejo Consultivo nombrado por el Gobierno estaba integrado por un gran número de participantes que no tenían la capacidad de representación adecuada o no eran parte en el Acuerdo tripartito, y entre quienes figuraban representantes de dos unidades de negociación. El FTUC comunicó inmediatamente que no participaría en las reuniones del ERAB y que no estaba en condiciones de firmar un informe conjunto. En relación con la Ley de Relaciones Laborales enmendada, de 2015, el FTUC expresó su preocupación respecto de las cuestiones siguientes: i) la falta de vías de recurso para los sindicatos cuyo registro había sido cancelado y respecto de los convenios colectivos derogados en virtud del decreto ENI; ii) el fomento de unidades de negociación que no pertenecían a los sindicatos como alternativa a la acción sindical; iii) el hecho de que no se hayan reanudado los procesos de las quejas que estaban pendientes ante el Tribunal de Arbitraje y los tribunales y que fueron interrumpidos como consecuencia de la aplicación del decreto ENI; iv) la ampliación de la lista de industrias esenciales a fin de incluir, además de las actividades anteriormente regidas por el ENI, todas las empresas comerciales de propiedad estatal, incluidas la industria azucarera y la industria pesquera; v) la casi imposibilidad de ejercer el derecho de huelga; y vi) la inexistencia de las instituciones establecidas con arreglo a la Ley ERP en su versión enmendada como, por ejemplo, el Tribunal de Arbitraje al que deben remitirse los conflictos de interés. Por otra parte, el FTUC alega: i) la inexistencia en la práctica de la negociación colectiva tanto en el sector público como en el sector privado, cuando el sector o la empresa son clasificados como «servicios esenciales»; ii) el hecho de que no se haya restablecido la deducción de las cuotas sindicales en nómina en las empresas de propiedad estatal; iii) el hecho de que se deniegue a los sindicatos el acceso a los lugares de trabajo en las empresas de propiedad

estatal, y los actos de acoso e intimidación cometidos contra los afiliados sindicales; y iv) el hecho de que no se han abordado otras cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT (por ejemplo, en relación con agresiones cometidas contra dirigentes sindicales, el decreto relativo al orden público (enmendado), y el decreto relativo a los partidos políticos de Fiji, entre otras cuestiones).

Proyecto de decisión

- 5. *Lamentando que no haya 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 decide:***
- a) *instar al Gobierno de Fiji a que acepte que una misión tripartita examine los obstáculos que impiden la presentación de un informe de ejecución conjunto y analice todas las cuestiones pendientes en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26;***
 - b) *que, si la misión tripartita no se realizase 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) *inscribir esta cuestión en el orden del día de su 326.ª reunión.***

Anexo I

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: +41 22 733 07 39

Correo-e: misión@fijiiprunog.ch

58/15

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, y a las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 323.^a (marzo de 2015) y 324.^a (junio de 2015) reuniones, en las que solicitó al Gobierno y a los interlocutores sociales que presentaran un informe de ejecución conjunto.

A este respecto, la Misión Permanente de la República de Fiji tiene también el honor de comunicar que en el mes de octubre se celebraron numerosas reuniones del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) que permitieron llevar a cabo intensas discusiones acerca de las relaciones laborales entre interlocutores sociales. A pesar de la voluntad manifiesta de todas las partes de encontrar un arreglo, no se llegó a un acuerdo para presentar un informe conjunto. En particular, el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) se ausentó de todas las reuniones del ERAB.

El informe adjunto, que fue firmado por representantes del Gobierno y de los empleadores y por la Asociación de Trabajadores de la Industria Eléctrica de Fiji, se presenta para examen. El informe de ejecución conjunto refleja las importantes concesiones que ha hecho el Gobierno de Fiji, en particular con respecto al sistema de descuento en nómina de la cuota sindical, al ámbito de aplicación y el alcance del concepto de industrias esenciales, y sobre la reanudación de los procesos de reclamaciones de orden laboral que estaban pendientes en el momento en que se aprobó el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (ENI).

El Gobierno de Fiji y sus interlocutores sociales seguirán desplegando todos los esfuerzos por obtener un informe de ejecución conjunto firmado por todos los interlocutores sociales, y seguirán manteniendo el diálogo a través del mecanismo del ERAB.

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, 15 de octubre de 2015 (sello de la Misión Permanente de la República de Fiji ante la Oficina de las Naciones Unidas).



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

República de Fiji

Informe de ejecución conjunto del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales presentado al Consejo de Administración de la OIT

Antecedentes

1. El 25 de marzo de 2015, el Sr. Jioji K. Konrote, Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales, por parte y en nombre del Gobierno de la República de Fiji, el Sr. Nesbitt D. F. Hazelman, Director Ejecutivo de la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji, por parte y en nombre de los empleadores, y el Sr. Felix Anthony, Secretario General del Congreso de Sindicatos de Fiji, por parte y en nombre de los trabajadores, firmaron un Acuerdo tripartito (en adelante el «Acuerdo») en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, Suiza.
2. Las Partes acordaron que la Ley de Relaciones Laborales, de 2007 (en adelante, «Ley ERP»), sería la ley fundamental por la que se regirán las relaciones laborales en Fiji y que la revisión de la legislación laboral, incluida la ERP, se llevaría a cabo a través del mecanismo del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) y tendría por finalidad velar por el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT.
3. En el Acuerdo también se preveía que toda cuestión o recomendación adicional planteada por una de las partes con respecto a la revisión se abordaría y negociaría únicamente a través del mecanismo del ERAB.
4. El Acuerdo estipulaba asimismo que el ERAB debería examinar todo proyecto de ley en el que se abordaran las cuestiones señaladas por la OIT, antes de someterlo a la consideración del Gabinete y el Parlamento a más tardar en agosto de 2015, y que una vez aprobado por el Parlamento, el proyecto de ley entraría en vigor a más tardar a finales de octubre de 2015.
5. Además, en el Acuerdo se estipulaba que el Gobierno reinstauraría el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina.
6. Por último, el Acuerdo 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. Desafortunadamente, 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 los representantes del Gobierno y de los empleadores presentaron conjuntamente un informe de ejecución, mientras que el representante de los trabajadores presentó otro informe de ejecución por separado.
8. 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 la reunión de noviembre del Consejo de Administración.
9. En octubre de 2015, el ERAB se reunió nuevamente para considerar la cuestión de la preparación de un informe de ejecución conjunto para examen del Consejo de Administración de la OIT. De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo, el Gobierno, los empleadores y los trabajadores, en su calidad de miembros del ERAB, desean someter el presente informe de ejecución conjunto a la consideración del Consejo de Administración de la OIT.

Reuniones y decisiones del ERAB

10. En abril de 2015, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales designó a los siguientes miembros para integrar el ERAB:

Presidente:

Sr. Sharvada Sharma, Procurador General (en calidad de delegado del Secretario Permanente de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales).

Representantes de los trabajadores:

- a) Sr. Felix Anthony;
- b) Sr. Agni Deo Singh;
- c) Sr. Daniel Urai, y
- d) Sr. Rohit Singh.

Representantes de los empleadores:

- a) Sr. Nesbit Hazelman;
- b) Sr. Harvie Probert;
- c) Sr. Rajesh Punja, y
- d) Sr. Brian Kirsch.

Representantes del Gobierno:

- a) Sr. Shaheen Ali, Secretario Permanente de Industria, Comercio y Turismo y Empresas Públicas;
- b) Sr. Filimoni Waqabaca, Secretario Permanente de Finanzas, y
- c) Sr. Naipote Katonitabua, Secretario Permanente, Oficina del Primer Ministro.

11. Los representantes de los trabajadores que integran el ERAB fueron nombrados por el Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) y los representantes de los empleadores, por la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF).
12. El ERAB celebró su primera reunión el 12 de mayo de 2015, y posteriormente mantuvo otras dos reuniones, los días 20 y 21 de mayo de 2015.
13. Durante su primera reunión, el 12 de mayo de 2015, el ERAB examinó y aprobó la propuesta del Gobierno de revocar el decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (empleo), de 2011 («decreto ENI»), y el decreto de enmienda relativo a las relaciones laborales, de 2011 (en virtud del cual los funcionarios públicos dejaron de estar amparados por la Ley ERP), y de incluir en el ámbito de aplicación de la Ley ERP a todos los trabajadores y los empleadores cubiertos por el decreto ENI y al sector público, con objeto de garantizar que los trabajadores de estos sectores puedan ejercer plenamente la libertad de asociación para constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, y el pleno derecho a participar en negociaciones colectivas, y con objeto de garantizar que todos los conflictos derivados de la negociación colectiva se diriman en un Tribunal de Arbitraje independiente que estará compuesto por un presidente y por representantes elegidos por los trabajadores y los empleadores.
14. Las partes acordaron que también debían examinarse en una primera fase las disposiciones de la Ley ERP y de otras leyes que se mencionaban en los informes de la Comisión de Expertos de la OIT, mientras que todas las demás recomendaciones formuladas por el subcomité del ERAB en años anteriores y que no habían sido planteadas por la Comisión de Expertos de la OIT o que no se consideraban como una vulneración de los convenios fundamentales de la OIT, además de las cuestiones de oficio o cualquier otra nueva cuestión, serían examinadas detenidamente por el ERAB a partir de la tercera semana de

junio de 2015 (en una fecha conveniente para todos los miembros del ERAB), al término de la reunión de 2015 de la Conferencia de la OIT.

15. Sobre esta base, los miembros del ERAB acordaron que el Gobierno elaboraría un proyecto de ley que los miembros del ERAB examinarían detenidamente durante su próxima reunión.
16. El texto del proyecto se distribuyó a todos los miembros del ERAB en su reunión del 20 de mayo de 2015. Los miembros del ERAB examinaron cada una de sus cláusulas y propusieron enmiendas, que fueron incorporadas al texto o fueron señaladas como puntos de desacuerdo para negociación. Las propuestas de enmienda fueron presentadas por todos los miembros, incluidos los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores.
17. En su reunión de 21 de mayo de 2015, los miembros del ERAB discutieron las enmiendas propuestas al proyecto de ley, tras lo cual el Gobierno propuso remitir el texto al Ministro.
18. Pese a que los representantes del Gobierno y de los empleadores estaban de acuerdo con el proyecto de ley, los representantes de los trabajadores señalaron varios puntos del texto con los que no estaban de acuerdo y el ERAB tomó nota de estos puntos. En particular, los representantes de los trabajadores estaban en desacuerdo con los representantes del Gobierno y de los empleadores con respecto a las cuestiones siguientes del proyecto de ley:
 - a) el derecho de huelga;
 - b) la opción para los trabajadores de seguir formando parte de las unidades de negociación;
 - c) el ámbito de aplicación y el alcance de la definición de servicios e industrias esenciales;
 - d) la restauración de los convenios colectivos que estaban en vigor antes de la promulgación del decreto ENI;
 - e) la resolución de las controversias cuyo proceso se interrumpió a raíz del decreto ENI.
 - f) La exclusión de los funcionarios penitenciarios del proyecto de ley, y
 - g) El restablecimiento del registro de organizaciones sindicales que había sido abolido por el decreto ENI.
19. Se convino en que el ERAB tomará nota y llevará un registro de los puntos de desacuerdo señalados por los representantes de los trabajadores, pero que se debería considerar presentar el proyecto de ley al Gabinete y al Parlamento.
20. Los miembros del ERAB acordaron asimismo reunirse nuevamente en una fecha conveniente para todos sus miembros para examinar detenidamente todas las demás recomendaciones formuladas en años anteriores por el subcomité del ERAB sobre las que la Comisión de Expertos de la OIT no se había pronunciado o que no eran consideradas como una vulneración de los convenios fundamentales de la OIT, además de cualquier otro punto de oficio o nuevas cuestiones.
21. Sobre la base de lo anterior, el ERAB presentó el proyecto de ley al Ministro el 21 de mayo de 2015.
22. El 22 de mayo de 2015, el Procurador General presentó al Parlamento el proyecto de enmienda de la Ley de Relaciones Laborales, de 2015. El Parlamento trasladó el proyecto de ley a la Comisión Parlamentaria Permanente sobre Derecho, Justicia y Derechos Humanos, y dio instrucciones para que presentara su informe al Parlamento en la sesión parlamentaria de julio, en la que el Parlamento debía examinar y someter a votación el proyecto de ley.

23. 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 un representante de la OIT.
24. En la sesión parlamentaria del mes de julio, la Comisión Parlamentaria Permanente presentó al Parlamento su informe sobre el proyecto de ley.
25. En su sesión de julio, 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, su Excelencia, el señor Presidente sancionó el proyecto de ley, que fue promulgado como Ley de Relaciones Laborales (enmendada), de 2015 (en adelante, la «Ley»).
26. En resumen, la Ley:
- a) revoca el decreto ENI, el decreto de enmienda relativo a las relaciones laborales, de 2011, y el decreto de enmienda relativo a la función pública, de 2011;
 - b) agrupa a todos los servicios e industrias esenciales y a la función pública bajo el ámbito de aplicación de la Ley ERP;
 - c) dispone expresamente que todos los trabajadores de los servicios e industrias esenciales tienen pleno derecho a la libertad sindical, a saber, el derecho de seguir organizándose en unidades de negociación o de constituir las si lo estiman conveniente, o de afiliarse a un sindicato existente, o de registrarse como sindicato;
 - d) prevé disposiciones para permitir que todos los trabajadores y los empleadores puedan ejercer libremente la negociación colectiva;
 - e) prevé que todos los conflictos de interés derivados de los convenios colectivos se han de dirimir en un Tribunal de Arbitraje independiente y tripartito y que los conflictos de derechos se han de dirimir en el Tribunal del Trabajo en virtud de la Ley ERP;
 - f) establece el Tribunal de Arbitraje, compuesto por un Presidente, designado por el Presidente de la República de Fiji, y por otros miembros elegidos por los representantes de los trabajadores y de los empleadores;
 - g) confiere al Tribunal de Arbitraje todas las competencias y la jurisdicción necesarias para resolver de manera expedita todos los conflictos de interés que surjan en los servicios e industrias esenciales;
 - h) prevé los mismos procesos y mecanismos para las huelgas y los cierres patronales en los servicios e industrias esenciales, que existían anteriormente en virtud de la Ley ERP, e
 - i) enmienda distintos artículos de la Ley ERP, a saber los artículos 75, 78, 79, 80, 119, 122, 125, 127, 128, 170, 177, 180, 181, 241, 250 y 264.
27. Con respecto a los artículos de la Ley ERP enmendados por la Ley, como se señala en el apartado *i) supra*, la Ley enmienda los artículos de la Ley ERP relacionados con las cuestiones planteadas por la Comisión de Expertos de la OIT y como resultado de las discusiones realizadas en las reuniones del ERAB. Esto incluye los siguientes:
- a) Artículo 75: La Ley amplía la lista de motivos prohibidos de discriminación en el empleo. Ahora incluye la prohibición de la discriminación por motivos como el estado civil, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género, el VIH y el sida y la religión.
 - b) Artículos 78, 79 y 80: La Ley además amplía la lista de motivos prohibidos de discriminación en materia de remuneración.
 - c) Artículo 119: La Ley enmienda el artículo 119 relativo a las solicitudes de inscripción de los sindicatos con arreglo a las recomendaciones de la OIT y a las discusiones del ERAB y del subcomité del ERAB.

- d) Artículo 122: Este artículo se ha enmendado para limitar las facultades de la Oficina de Registro Sindical de modo que sólo podrá negarse a aceptar el nombre de un sindicato si este nombre es ofensivo, o si es discriminatorio para grupos étnicos o raciales.
 - e) Artículo 125: Se ha enmendado para exigir que la Oficina de Registro Sindical deba celebrar consultas con las partes que tienen la intención de inscribirse como sindicato.
 - f) Artículo 127: Se ha enmendado para permitir que los dirigentes de un sindicato puedan ser dirigentes en otro sindicato.
 - g) Artículo 128: Limita las facultades de la Oficina de Registro Sindical de modo que sólo podrá examinar las cuentas de un sindicato si lo solicita el 10 por ciento de los miembros con derecho a voto.
 - h) Artículo 170: Para evitar retrasos en el proceso de aceptación de las solicitudes presentadas por los empleadores y los trabajadores en caso de conflicto, la Ley enmendada dispone que el Secretario Permanente debe decidir en un plazo de 30 días si acepta o deniega la solicitud. Si en ese plazo no se ha tomado una decisión, se considerará que la solicitud ha sido aceptada.
 - i) Artículo 181: Limita las facultades del Ministro para solicitar al Tribunal que impida o interrumpa una huelga o un cierre patronal, lo cual ahora sólo será posible cuando un sindicato o un empleador le piden al Ministro que lo solicite al Tribunal.
 - j) Artículo 250: Anula todas las sentencias de cárcel cuando una huelga o un cierre patronal ha sido declarado ilegal.
28. El 10 de septiembre de 2015, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales comunicó en el *Boletín Oficial* la fecha de la promulgación de la Ley, que entró en vigor el 11 de septiembre de 2015.
29. Habida cuenta de lo anterior, inmediatamente después de la promulgación de la Ley, con arreglo al artículo 191A, Su Excelencia, el señor Presidente nombró al Sr. Yohan Liyanage para ocupar el cargo de Presidente del Tribunal de Arbitraje. El Sr. Liyanage es un funcionario judicial independiente y actualmente ocupa el cargo de Secretario Principal del Tribunal Superior de Fiji.
30. En octubre de 2015, el Ministro de Empleo, Productividad y Relaciones Laborales nombró a un número adicional de miembros del ERAB para asegurarse de que todos los actores sociales, con inclusión del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, estén ampliamente representados en el ERAB. El nombramiento de miembros adicionales también se hizo a solicitud de varios representantes de los trabajadores y de los empleadores que han de integrar el ERAB.
31. Además de los integrantes del ERAB enumerados en el párrafo 10, fueron nombrados 6 miembros adicionales en cada grupo, lo cual eleva a diez el número total de miembros en cada grupo:

Representantes adicionales de los trabajadores

- a) Sr. Attar Singh – Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji;
- b) Sr. Joji Nakaoa – Consejo de Sindicatos de las Islas Fiji;
- c) Sr. Rajeshwar Singh – Asociación de la Administración Pública de Fiji;
- d) Sr. Shalendra Naidu – Sindicato de Empleados del Sector Bancario y Financiero de Fiji;
- e) Sr. Hira Shandil – Asociación de Trabajadores de la Autoridad de la Energía Eléctrica de Fiji, y
- f) Sr. Uday Raju – Unidad de negociación de Telecom Fiji.

Representantes adicionales de los empleadores

- a) Dr. Nur Bano Ali – Cámara de Comercio e Industria de Fiji;
- b) Sr. Meiki Tuinamuana – Cámara de Comercio e Industria de Fiji;
- c) Sr. Dixon Seeto – Asociación de Hotelería y Turismo de Fiji;
- d) Sr. George Karountzos – Asociación del Sector Manufacturero de Fiji;
- e) Sr. Ajay Raniga - Asociación del Sector Manufacturero de Fiji, y
- f) Sr. Veeramalai Wanarajan – Consejo del Sector del Textil, el Vestido y el Calzado de Fiji.

Representantes adicionales del Gobierno

- a) Sr. Faiz Khan – Presidente Ejecutivo, Airports Fiji Limited;
- b) Sr. Ajith Kodagoda – Presidente – Amalgamated Telecom Holdings Limited;
- c) Sr. Riyaz Sayed-Khaiyum – Director Ejecutivo, Fiji Broadcasting Corporation;
- d) Sr. Hasmukh Patel – Director Ejecutivo, Autoridad de la Energía Eléctrica de Fiji;
- e) Sr. Andre Viljoen – Director Ejecutivo, Fiji Airways, y
- f) Sr. Viliame Gucake – Secretario Permanente en funciones para la industria azucarera.

32. A solicitud del Ministro, los miembros del ERAB se reunieron los días 12, 13 y 14 de octubre de 2015 («Reuniones») para examinar la cuestión de la presentación de este informe de ejecución conjunto al Consejo de Administración de la OIT. Las invitaciones y las convocatorias para cada una de las reuniones se enviaron por correo electrónico, fax y se entregaron en persona a todos los miembros del ERAB. Además, se distribuyeron copias de los proyectos de este informe a todos los miembros del ERAB para facilitarles la formulación de contribuciones y sugerencias.
33. En las reuniones, el Gobierno explicó que debido al tiempo que requieren los procesos de presentación, deliberación e implementación de la Ley a través de un mecanismo democrático parlamentario, el ERAB no pudo reunirse antes. El Gobierno también indicó que debido a las reiteradas solicitudes de los miembros del ERAB para pedir un aumento del número de miembros que lo integraban, el Ministro tuvo que examinar y validar los nombramientos de miembros adicionales del ERAB, y que había que atender otras cuestiones administrativas que se consideraban prioritarias como el nombramiento del Presidente del Tribunal de Arbitraje y el establecimiento del Tribunal de Arbitraje.
34. De resultas de las discusiones de las reuniones, el ERAB convino en que, de conformidad con el artículo 191D de la Ley, instaría al Ministro de Trabajo a invitar a las organizaciones representativas de los empleadores y a las organizaciones representativas de los trabajadores a proponer las candidaturas de personas que podrían ser designadas para formar parte del Panel de los Empleadores y del Panel de los Trabajadores en el Tribunal de Arbitraje.
35. El ERAB también examinó en detalle las divergencias de las partes respecto de las cuestiones enumeradas en el párrafo 18 *supra*. En particular, se examinaron las siguientes cuestiones sobre las cuales los miembros del ERAB lograron avances en la búsqueda de una solución que el ERAB someterá para examen al Ministro.

Deducción de las cuotas sindicales en nómina

36. Con respecto al sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina, el ERAB convino en reinstaurarlo plenamente en el sector público. En el caso de las otras entidades

que anteriormente se regían por el decreto ENI, en todas ellas se debe aplicar el sistema de deducción de las cuotas sindicales en nómina. El ERAB acordó que este sistema debía reinstaurarse y que los empleadores deben confirmar con sus trabajadores a qué sindicato están afiliados y si los trabajadores dieron su autorización para que las cuotas sindicales les fueran deducidas directamente del salario o del sueldo.

Derecho de huelga

37. Con respecto a la limitación del derecho de huelga en los servicios e industrias esenciales, los representantes de los trabajadores indicaron que la Ley denegaba el derecho de huelga a los trabajadores de los servicios e industrias esenciales. También indicaron que las disposiciones del decreto ENI relativas a las industrias esenciales simplemente fueron incorporadas en la Ley, lo cual significa básicamente que no hubo ninguna modificación legal ni factual de las posiciones con respecto al derecho de huelga de los trabajadores en las industrias esenciales. Los representantes del Gobierno y de los empleadores, por otra parte, no compartían la opinión de que las disposiciones del decreto ENI se habían incorporado en la Ley e indicaron que la parte 19 de la Ley, relacionada con los servicios e industrias esenciales reconocía a esos trabajadores el derecho de huelga, a condición de que dieran un preaviso de 28 días. Asimismo, indicaron que la Ley también prevé que todos los conflictos de interés resultantes de la negociación colectiva se han de dirimir en un Tribunal de Arbitraje tripartito independiente con todas las competencias y la jurisdicción necesarias para resolver de manera expedita todos los conflictos de interés que surjan en los servicios e industrias esenciales, y que los conflictos de derechos se han dirimir en el Tribunal del Trabajo creado en virtud de la Ley ERP. Indicaron asimismo que la Ley prevé los mismos procesos y mecanismos para las huelgas y los cierres patronales en los servicios e industrias esenciales, que ya existían anteriormente en virtud de la Ley ERP.
38. El ERAB acordó presentar una propuesta al Ministro para reducir el período de preaviso de huelga de 28 a 14 días.

Alcance de los servicios e industrias esenciales

39. Los representantes de los trabajadores no estaban de acuerdo con el hecho de incluir en la Ley los servicios e industrias esenciales previstos en el decreto ENI. Observaron que el alcance del concepto de servicios e industrias esenciales se había ampliado para incluir industrias que a su modo de ver no entraban en el concepto de servicios e industrias esenciales. También observaron que la definición de servicios e industrias esenciales prevista en la Ley no se ajustaba a la estipulada por la OIT, con lo cual implicaba que se había adoptado un solo enfoque para todos los casos.
40. El Gobierno observó que la lista de servicios e industrias esenciales se establece en función de las necesidades de cada país, y no compartía la opinión de que se había adoptado un solo enfoque para todos los casos. Los representantes del Gobierno y de los empleadores observaron que, si bien era cierto que el alcance del concepto de servicios e industrias esenciales se había ampliado para incluir a otras industrias, los derechos de los trabajadores de estas industrias no se habían limitado, sino que se habían ampliado. Por ejemplo, a los trabajadores de las industrias esenciales se les concedió el derecho a la libertad de asociación, ya sea a través de un sindicato existente, o de una unidad de negociación, o mediante la constitución de un nuevo sindicato. Se trataba de una decisión del trabajador. Asimismo observaron que a los trabajadores de las industrias esenciales también se les permitía el derecho de huelga, pero con un preaviso de 28 días. Estos derechos de los trabajadores no existían en el decreto ENI, y en cambio sí estaban previstos en la Ley.

41. A raíz de las discusiones y observaciones formuladas por los trabajadores, el ERAB convino en reconsiderar la lista de servicios e industrias esenciales prevista en la Ley y tras la celebración de deliberaciones adicionales en sus reuniones mensuales, el ERAB formularía recomendaciones al Ministro acerca de la lista de servicios e industrias esenciales.
42. Los miembros del ERAB acordaron por unanimidad invitar a la OIT para que suministrara asistencia y conocimientos especializados tan pronto como fuera posible para ayudar al ERAB a reexaminar, evaluar y determinar la lista de servicios e industrias esenciales previstos en la Ley, a fin de permitir que el ERAB formule las recomendaciones apropiadas al Ministro acerca de la lista de servicios e industrias esenciales.

Reanudación de los procesos relativos a reclamaciones individuales que fueron interrumpidos por el decreto ENI

43. El ERAB examinó la cuestión de la reanudación de los procesos relativos a las reclamaciones individuales que habían sido interrumpidos por el decreto ENI. Tras una serie de prolongadas discusiones, el ERAB acordó que esas reclamaciones individuales que habían sido presentadas en nombre de los trabajadores (por ejemplo, en casos de terminación de la relación de trabajo) ante el Tribunal de Trabajo y que estaban pendientes ante dicho Tribunal, debían reanudarse para escuchar a las partes en la controversia y dirimirla. El ERAB acordó formular una recomendación al Ministro para que se reanudara el proceso relativo a las reclamaciones individuales.

Otras cuestiones y el camino a seguir




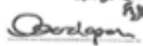



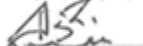

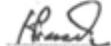
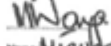


44. El ERAB también acordó que las discrepancias mencionadas en el párrafo 18 *supra*, incluidas las relativas a las nuevas cuestiones planteadas por los representantes de los trabajadores, se seguirían examinando y discutiendo en las reuniones mensuales del ERAB, de modo que las observaciones que se presentaran al Ministro procedieran del conjunto de los miembros del ERAB, es decir, de un consejo con el mandato de revisar toda la legislación laboral de Fiji y de presentar sus observaciones al Ministro.
45. Asimismo, el ERAB acordó volver a reunirse cada mes para examinar en detalle todas las otras recomendaciones formuladas en años anteriores por el subcomité del ERAB respecto de las cuales la Comisión de Expertos de la OIT o bien no se había pronunciado o bien había considerado que no vulneraban los convenios fundamentales de la OIT, así como cualquier otra cuestión de oficio o cualquier otra nueva cuestión. Todas las recomendaciones del ERAB se presentarán al Ministro para examen del Gabinete y del Parlamento.
46. Con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo, el Gobierno de Fiji, los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores, en su calidad de miembros del ERAB someten el presente informe de ejecución conjunto al Consejo de Administración de la OIT para examen.

Fechado y firmado por los miembros del ERAB en el día de hoy ... de octubre de 2015

Gobierno Trabajadores Empleadores

Nombre

Organización

 Name: KAITHE KAITHE Organisation: GOVERNMENT OF FIJI	 Name: Anshu K. Patel Organisation: PHARMACEUTICAL ASSOCIATION OF FIJI	 Name: Gaurav Kaur Organisation: Fiji Manufacturers Association
 Name: AJITH KODAGAN Organisation: ATH	Name: _____ Organisation: _____	 Name: Venaniti Wawanipati Organisation: T.C.F. Council
 Name: R. Vaidyanathan Organisation: FDC	Name: _____ Organisation: _____	 Name: Hemanth Organisation: FIT (members & Employer Registration)
 Name: Buddy Napang Organisation: FEA	Name: _____ Organisation: _____	 Name: Dixon Sesto Organisation: FHTA President, Fiji Hotels and Tourism Assn
 Name: KRISHNA PRASAD Organisation: MINISTRY OF FINANCE	Name: _____ Organisation: _____	 Name: Michael Wong Organisation: Fiji Hotels & Tourism Assn - CEO
 Name: DIPNA FONG Organisation: Fiji AIRWAYS	Name: _____ Organisation: _____	 Name: ANU TUICETESI Organisation: Fiji CHAMBER OF COMMERCE

 Name: VIRSILA Tjiraku Organisation: MINISTRY OF TRADE & TOURISM	Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____
Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____
Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____
Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____	Name: _____ Organisation: _____

Anexo II

CONGRESO DE SINDICATOS DE FIJI (FTUC)

32 DES VOUEX ROAD
P.O. BOX 1418
SUVA, FIJI

Presidente: Daniel Urai

Su ref.: ...

Secretario Nacional: Felix Anthony

Nuestra ref.: INT/16 A

Fecha: 14/10/2015

Señor Director General
Organización Internacional del Trabajo
4, route de Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Estimado señor:

Por la presente, deseamos transmitir el informe adjunto para que sea sometido a la consideración de la Oficina y del Consejo de Administración de la OIT. Deseamos precisar que no ha sido posible presentar un informe conjunto con el Gobierno de Fiji y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF) de conformidad con lo dispuesto en las decisiones adoptadas en marzo y junio de 2015 por el Consejo de Administración. Ello no ha sido posible porque el Gobierno de Fiji no ha convocado ninguna reunión de las partes para examinar las cuestiones convenidas en el Acuerdo suscrito en marzo, en un acto en el cual usted estuvo presente.

El Gobierno sólo ha convocado al Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB) reconstituido para una reunión, y con muy poca antelación, el lunes 12 de octubre de 2015. El nuevo Consejo Consultivo nombrado por el Gobierno incluyó a muchos otros participantes que no tenían la capacidad de representación adecuada o no eran parte en el Acuerdo firmado. El Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) envió una carta al Primer Ministro el lunes 12 de octubre de 2015 para comunicarle que el FTUC no participaría en la reunión y que no estaba en condiciones de firmar un informe conjunto (anexo).

El Consejo de Administración de la OIT decidió aplazar la decisión relativa a la constitución de una comisión de encuesta basándose únicamente en que se había alcanzado un acuerdo y en que el Gobierno había dado la seguridad de que honraría plenamente el Acuerdo. En la reunión de junio del Consejo de Administración resultó evidente que el Gobierno no había cumplido el Acuerdo y el Consejo de Administración instó nuevamente al Gobierno a que así lo hiciera. Después de esa reunión de junio, las partes no se han reunido y el Gobierno tampoco ha tomado ninguna medida de cumplimiento.

En estas circunstancias, el FTUC considera que no tendría ninguna utilidad aplazar nuevamente la decisión sobre la constitución de una comisión de encuesta. En efecto, ello iría en detrimento de los trabajadores y no permitiría atajar las graves y constantes violaciones de sus derechos. Resulta evidente que el Gobierno nunca ha tenido la intención de honrar el Acuerdo, sino de servirse de dicho texto para evitar o demorar la adopción en marzo de 2015 de una decisión acerca de la constitución de una comisión de encuesta. En consecuencia, el FTUC insta a la Oficina a que recomiende la constitución de una comisión de encuesta y al Consejo de Administración a que adopte dicha decisión.

Saludo a usted atentamente,

(Firmado) Felix Anthony
Secretario Nacional

Ccp: Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional (CSI).
Portavoz del Grupo de los Empleadores
del Consejo de Administración de la OIT.
Portavoz del Grupo de los Trabajadores
del Consejo de Administración de la OIT.

Se podrá contactar al secretario nacional por los medios siguientes:

*Teléfono: (679) 3315377, 3315402 / Fax: (679) 3300306 /
correo-e: ftuc1@connect.com.fj*

Anexo III

Informe del Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) a la Mesa del Consejo de Administración de la OIT Ginebra, Suiza

Congreso de Sindicatos de Fiji
32 Des Vouex Road
Suva, Fiji

15 de octubre de 2015

En su reunión de marzo de 2014, el Consejo de Administración decidió que, si la misión de contactos directos no se realizase con la antelación necesaria para presentar el correspondiente informe a la 322.^a reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2014, éste debería constituir en dicha reunión una comisión de encuesta. El Gobierno recibió a la misión a principios de octubre de 2014 — más de dos años después de expulsarla sin previo aviso — para verificar las denuncias presentadas por los trabajadores, que se sustentaban en dos resoluciones tripartitas. La misión verificó las numerosas alegaciones relativas a la violación grave y generalizada del derecho de libertad sindical en Fiji.

Al finalizar la misión se firmó un Memorándum de Entendimiento entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores de Fiji, pero el Gobierno se negó a firmar aduciendo que no se le había consultado. En su reunión de noviembre de 2014, el Consejo de Administración decidió aplazar hasta marzo de 2015 la decisión de constituir una comisión de encuesta, así como dar seguimiento a todos los progresos realizados para responder a las observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y en el informe de la misión.

Justo antes de la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2015, el Gobierno puso sobre la mesa un nuevo Memorándum de Entendimiento en el que no se hacía referencia al Convenio núm. 87 y en el que no se establecía un calendario para dar respuesta a las preocupaciones de los mandantes. Los trabajadores rechazaron el Memorándum del Gobierno por considerarlo inadecuado. Ante la posibilidad de que el Consejo de Administración constituyera una comisión de encuesta, el Gobierno firmó un nuevo Acuerdo tripartito con los interlocutores sociales de Fiji el 25 de marzo de 2015¹.

En dicho Acuerdo tripartito se establece que:

1. Las relaciones de trabajo en Fiji se basarán fundamentalmente en la Ley de Relaciones Laborales (Ley ERP), que es la principal fuente de derecho laboral en el país.
2. La revisión de la legislación laboral se realizará en el marco del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales (ERAB), de conformidad con los convenios fundamentales de la OIT.
3. En el marco del ERAB, las partes podrán plantear nuevos asuntos para su examen, así como revisar enmiendas ya acordadas por los mandantes tripartitos.
4. El Gobierno reinstaurará el sistema de descuento en nómina de la cuota sindical.

¹ Acuerdo tripartito, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_356998.pdf.

5. Conforme al calendario establecido, el Gobierno deberá velar por que la revisión de la legislación laboral esté finalizada y se someta al Parlamento de Fiji a más tardar en agosto de 2015, y entre en vigor a finales de octubre de 2015.
6. El Gobierno y los interlocutores sociales presentarán un informe de ejecución conjunto a la reunión del Consejo de Administración de junio de 2015 e instarán al Consejo de Administración a que aplaze la decisión de constituir una comisión de encuesta hasta su reunión de noviembre de 2015.

Hasta la fecha, el Gobierno no ha dado cumplimiento a ninguna de las seis disposiciones del Acuerdo tripartito.

En junio de 2015, el Consejo de Administración lamentó que no hubiera sido posible presentar un informe de ejecución conjunto, tal y como se solicitó en marzo de 2015. El Consejo de Administración instó al Gobierno de Fiji a que, a través del Consejo Consultivo de Relaciones Laborales, revisara su legislación laboral para garantizar el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT. Además, reiteró la solicitud para que se presentara un informe de ejecución conjunto en su reunión de noviembre de 2015. El plazo para la presentación de dicho informe finaliza a mediados de octubre. Habida cuenta de que no se ha celebrado ninguna reunión, no ha sido posible presentar un informe conjunto conforme a lo solicitado por el Consejo de Administración. Por consiguiente, el FTUC toma la iniciativa de presentar el presente informe a la Mesa del Consejo.

Como era de esperar, el Gobierno no parece tener ninguna intención de respetar el Acuerdo. El Gobierno ha introducido numerosas enmiendas a la Ley ERP, inclusive la incorporación en esta Ley de algunas de las cláusulas más perniciosas del decreto relativo a las industrias nacionales esenciales (decreto ENI). La Comisión de Expertos ha instado al Gobierno a que derogue íntegramente el decreto ENI, sin éxito. El Gobierno introdujo esas enmiendas sin consulta previa y sin el acuerdo de los interlocutores sociales. Además, no tuvo en cuenta las disposiciones fruto de una revisión anterior llevada a cabo por el ERAB. La nueva Ley ERP contraviene el Convenio núm. 87 y ha sido promulgada sin la debida consulta y sin el acuerdo de los representantes de los trabajadores y de los empleadores. De hecho, no se ha celebrado ninguna reunión significativa con el Gobierno desde la reunión del Consejo de Administración de marzo de 2015, a pesar de las numerosas solicitudes y recordatorios formulados por el FTUC y la Federación de Comercio y Empleadores de Fiji (FCEF).

El Gobierno ha vuelto a desaprovechar otra oportunidad y ha actuado de mala fe, dejando patente que no es digno de confianza. Ha quedado demostrado que el Gobierno no cumplirá con sus obligaciones jurídicas si no se le imponen sanciones más estrictas.

A continuación se enumeran una serie de preocupaciones del FTUC respecto de la nueva Ley ERP:

1. Ausencia de reparación para los sindicatos eliminados del registro y cuyos convenios han sido derogados

La imposición unilateral por el Gobierno del decreto ENI condujo a la eliminación del registro de diversos sindicatos y a la derogación de sus convenios colectivos. La nueva Ley ERP no establece ninguna solución alternativa. Los sindicatos que no fueron disueltos por no reunir los nuevos requisitos mínimos de afiliación fueron sustituidos por las denominadas «unidades de negociación», de carácter no sindical, que han recibido críticas de la CEACR. Los sindicatos han desaparecido, por lo que ahora sólo existen unidades de negociación. Además, como se explica a continuación, la nueva Ley ERP promueve esas unidades de negociación, dándoles prioridad con respecto a los sindicatos.

2. *Se promueven unidades de negociación no sindicales como una alternativa a los sindicatos.*

Los trabajadores pueden afiliarse a unidades de negociación no sindicales, o bien constituir sindicatos o afiliarse a ellos; ahora bien, se fomentan las unidades de negociación en detrimento de los sindicatos. Las unidades de negociación creadas en virtud del decreto ENI no han sido eliminadas, sino que siguen funcionando en el marco de la nueva Ley ERP y gozan de todas las prerrogativas de los sindicatos, incluido el derecho de negociación colectiva. El artículo 189, 2) autoriza a los trabajadores pertenecientes a las unidades de negociación existentes a afiliarse a un sindicato; sin embargo, esto sólo puede ocurrir cuando la mayoría de los trabajadores de la unidad de negociación decide afiliarse a un sindicato mediante votación secreta. Es evidente que esta disposición limita el alcance de lo dispuesto en el artículo 190, en virtud del cual todos los trabajadores tienen derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. A tenor del artículo 119, 2), de la Ley ERP, un grupo de siete trabajadores o más está facultado para constituir un sindicato, si bien los trabajadores de las unidades de negociación existentes no parecen tener ese derecho.

Además, las unidades de negociación no parecen estar sujetas al estricto sistema de registro, gobernanza y cumplimiento de la legislación establecido en la parte 14 de la Ley ERP (artículos 116 a 140) al que están sujetos los sindicatos. La mayor facilidad para constituir una unidad de negociación y el menor número de requisitos pueden dar al empleador mayor capacidad para influir en el criterio de los trabajadores y establecer una unidad sobre la que tenga mayor control. Habida cuenta de que, por su naturaleza, las unidades de negociación no obedecen a las estructuras democráticas establecidas en los estatutos de los sindicatos — donde se establecen las normas relativas a la elección de los dirigentes sindicales, las asambleas generales y la obligaciones de los sindicatos respecto de sus afiliados en cuestiones cruciales —, se desconoce cómo puede una unidad de negociación defender los intereses de los trabajadores ante el empleador.

Por definición, los dirigentes sindicales, la secretaría, los representantes y los miembros de una unidad de negociación son trabajadores pertenecientes a la misma, lo que significa que las unidades de negociación no pueden elegir a dirigentes ajenos a la empresa — privando a los trabajadores de la posibilidad de elegir a dirigentes sindicales experimentados que se dediquen a su actividad sindical a tiempo completo. Esto contraviene el Convenio núm. 87. Se desconoce cuál es la naturaleza de la relación entre las unidades de negociación y los sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales.

Por último, no parece que las unidades de negociación estén contempladas en la parte 15 de la Ley ERP relativa a los derechos y responsabilidades de los sindicatos, por la que, entre otras cosas, prohíbe a los sindicatos iniciar una acción de responsabilidad civil en relación con un conflicto laboral, poseer bienes y acceder al lugar de trabajo para las reuniones sindicales o para afiliar trabajadores. Al parecer, los miembros de unidades de negociación que son víctimas de discriminación antisindical se encuentran fuera del ámbito de aplicación de todas las disposiciones en materia de discriminación contempladas en la Ley ERP.

3. *No se ha restablecido la resolución de litigios ante los tribunales.*

Numerosos litigios ante el Tribunal de Arbitraje o en los juzgados se suspendieron con la imposición del decreto ENI. Esto impidió que muchos trabajadores pudieran recurrir a la justicia mientras el decreto ENI estuviera en vigor. A pesar de que el decreto ENI ha sido derogado, la enmienda a la Ley ERP no contempla los derechos de estos trabajadores a pedir reparación y justicia respecto de los asuntos que estaban pendientes ante el Tribunal de Arbitraje o en los juzgados.

4. **La nueva Ley ERP amplía la lista de industrias esenciales**

La parte 19 tiene un alcance mucho más amplio y abarca a un gran número de actividades y servicios, inclusive aquellos que estaban ya contemplados en el decreto ENI, así como otras actividades y servicios que introduce la Ley ERP². Por ejemplo, la lista de «servicios esenciales» se ha ampliado para incluir todas las empresas comerciales de titularidad pública, en particular el sector azucarero y la pesca. Todas las industrias esenciales que estaban previamente contempladas en el decreto ENI no corresponden a servicios esenciales desde el punto de vista de los principios de la OIT. La referencia al «Gobierno» y a un «organismo público» también va más allá del concepto limitado del ejercicio de la autoridad en nombre del Estado en los casos en que los órganos de control de la OIT han considerado legítimas la restricción o la prohibición del derecho de huelga.

De hecho, en la parte 19 se rechaza explícitamente que los trabajadores ocupados en «industrias o servicios esenciales» puedan realizar huelgas (según se explica a continuación) y retira la negociación colectiva en esta categoría de los procedimientos estándar que se aplican a otros sectores de actividad en el marco de la Ley ERP.

5. **Es prácticamente imposible ejercer el derecho de huelga**

La CEACR ya se refirió en el pasado al efecto combinado de los artículos 169, 170, 181, c), y 191, 1), c), de la Ley ERP que restringen el derecho de huelga. La Comisión declaró que: «las prohibiciones de las huelgas pueden ser consecuencia del efecto acumulativo de las disposiciones relativas a la solución de conflictos colectivos del trabajo, según las cuales, a solicitud de una de las partes o **por iniciativa** de las autoridades públicas, deberán someterse los conflictos a un procedimiento de arbitraje obligatorio que conduzca a una sentencia definitiva con fuerza vinculante para las partes interesadas. Tales sistemas permiten prohibir en la práctica todas las huelgas o suspenderlas con toda rapidez; ahora bien, semejante prohibición limita considerablemente los medios de que disponen los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros, [...] por lo que no es compatible con el artículo 3 del Convenio. **Por consiguiente, la Comisión pide una vez más al Gobierno que tome medidas para enmendar los artículos 169, 170, 181 y 191, 1), c), de la [Ley ERP]**».

El artículo 191BS de la nueva Ley ERP se retoma prácticamente íntegro y sustituye al artículo 191 de la Ley ERP anterior relativo a los casos en que el Ministro puede acudir al Tribunal de Arbitraje en caso de huelga y ordenar su suspensión. El artículo 181 de la Ley dispone que el Ministro podrá solicitar que se apliquen medidas cautelares para suspender una huelga.

En la nueva Ley no se ha enmendado el artículo 175, 3), b) relativo a las votaciones de huelga. En este artículo se establecen los requisitos para la votación de las huelgas y se especifica que deberán contar con la aprobación del 50 por ciento de todos los miembros con derecho a voto. La CEACR había pedido al Gobierno que tomara medidas para enmendar el artículo 175, 3), b), de la Ley ERP a fin de garantizar que, con independencia de si la votación secreta sobre la huelga se realiza durante una reunión sindical o en cada

² «industria o servicio esencial» o «industrias o servicios esenciales» son un servicio enumerado en el anexo 7 que incluye todas las industrias nacionales esenciales declaradas como tales y las empresas o corporaciones contempladas en el decreto, y concretamente: a) el Gobierno; b) un organismo público; c) una administración local, incluido un ayuntamiento o autoridad rural; d) una empresa comercial pública, según se establece en la Ley de Empresas Públicas de 1996, e) un agente debidamente autorizado o un gestor designado por un empleador; y f) una persona que sea propietaria o se encargue de la gestión o tenga el control, de forma temporal o permanente, de una profesión, empresa, comercio u ocupación.

lugar de trabajo, se requiera tan sólo la mayoría simple de los votos emitidos en una votación secreta.

El artículo 180 de la Ley ERP vigente dispone que el Ministro está facultado para declarar que una huelga es ilegal. A este respecto, la Comisión de Expertos ha observado que la responsabilidad de declarar ilegal una huelga no debería corresponder al Gobierno y que la existencia del derecho a apelar a los tribunales no constituye por sí mismo una garantía suficiente.

Cuando se trate de servicios esenciales, los sindicatos deberán dar un preaviso de huelga de 28 días al empleador o sindicato mediante un formulario obligatorio. Si el preaviso no cumple con los requisitos obligatorios establecidos en los artículos 191BN, 2) o 191BO, 2), se considerará que no ha existido preaviso y que cualquier acción de huelga que se emprenda es ilegal.

En la práctica, la combinación de los diversos requisitos hace muy difícil que se convoque una huelga legítima.

6. Las instituciones encargadas de la aplicación de la Ley ERP enmendada no existen.

La Ley ERP enmendada requiere que todas las empresas y sectores que prestan «servicios esenciales» remitan los conflictos de interés al Tribunal de Arbitraje y a su secretaría. Las enmiendas entraron en vigor el 11 de septiembre de 2015, pero aún no se ha creado un Tribunal de Arbitraje ni una secretaría del tribunal, a pesar de que el Gobierno haya anunciado recientemente el nombramiento de una persona a la presidencia del Tribunal de Arbitraje. Por lo tanto, los sindicatos y trabajadores de los «servicios esenciales» no pueden recurrir a ningún órgano para resolver sus diferencias. Además, los sindicatos que representan a los trabajadores de las «industrias esenciales» deben inscribirse en el Tribunal de Arbitraje para poder informar de un litigio o registrar un acuerdo alcanzado con los empleadores. Tampoco existe esta posibilidad. Todos los litigios deben notificarse a través de un «formulario obligatorio», que tampoco existe.

Los sindicatos deben inscribirse en el nuevo Tribunal de Arbitraje para poder someter un litigio ante dicho tribunal. Dado que no existe ni el Tribunal de Arbitraje ni la secretaría, no se puede recurrir a dicho tribunal en caso de controversia.

Además, al FTUC también le preocupan las siguientes cuestiones.

1. Inexistencia de negociación colectiva

A pesar de las reiteradas peticiones de los sindicatos, tanto del sector público como del sector privado, no se ha celebrado ninguna negociación colectiva en el ámbito de los «servicios esenciales». Los sindicatos del sector público han solicitado en varias ocasiones que se entablara una negociación colectiva con las empresas públicas o con la administración. No se ha recibido respuesta alguna, y por descontado no se ha entablado ninguna negociación colectiva, a pesar de que el Gobierno aduce que se ha retomado el diálogo.

2. No se ha reinstaurado el sistema de descuento en nómina de la cuota sindical

El Acuerdo tripartito establecía que el Gobierno reinstauraría el sistema de descuento en nómina de la cuota sindical. Ahora bien, no se ha reinstaurado dicho sistema en las empresas públicas a pesar de los numerosos recordatorios efectuados al respecto. Muchas de estas empresas se niegan a tratar con los sindicatos.

3. Trabajadores sometidos a acoso e intimidación

En Tropikwood Industries Limited, una empresa de titularidad exclusivamente pública, la dirección ha denegado al sindicato la autorización para acceder al lugar de trabajo, a pesar de que este derecho está reconocido en virtud de la Ley ERP. Además, la empresa se ha negado a deducir las cuotas sindicales de las nóminas y ha amenazado a los trabajadores con no abonarles las primas anuales y otras prestaciones si estos no se desafilian del sindicato y se incorporan al sindicato constituido por la dirección de la empresa. Estos hechos se han puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y del Director de la Oficina Regional de la OIT. Hasta la fecha, no se ha tomado ninguna medida y la dirección de la empresa sigue intimidando a los trabajadores a diario. Del mismo modo, otras empresas públicas han denegado a los sindicatos el acceso al lugar de trabajo y han intimidado a los trabajadores. Estos empleadores están promoviendo activamente la constitución de unidades de negociación.

4. No se ha resuelto ninguna de las demás cuestiones planteadas por el sistema de control de la OIT

1. La Constitución de Fiji prevé límites inadmisibles respecto de la reglamentación de los sindicatos o los procedimientos de negociación colectiva.
2. El decreto de enmienda relativo al orden público sigue en vigor y plantea graves riesgos al ejercicio de la libertad sindical.
3. El decreto sobre los partidos políticos de Fiji impone restricciones inadmisibles a la capacidad de los sindicatos de participar en procesos políticos o de expresar sus opiniones políticas.
4. Las agresiones a líderes sindicales siguen sin investigarse adecuadamente. No se ha producido ninguna detención ni procesamiento por dichas agresiones. Y

Por último, el 12 de octubre de 2015, sólo tres días antes de que expirara el plazo para la presentación de un informe conjunto del Gobierno, el FTUC y la FCEF, el Gobierno convocó una reunión del ERAB para finalizar dicho informe. En esta ocasión, al igual que en marzo, cuando organizó una reunión con las unidades de negociación y los empleadores, el Gobierno invitó a numerosos empleadores y participantes que supuestamente representaban a los interlocutores sociales en un intento de que firmaran un informe conjunto para el Consejo de Administración. Muchos de estos participantes no eran parte en el Acuerdo tripartito de marzo de 2015 y no se les requirió que firmaran en apoyo del Gobierno. El FTUC no asistió a la reunión ni quiso ser parte en otra maniobra del Gobierno para hacer creer al Consejo de Administración que se estaban celebrando consultas.

Resulta interesante comprobar que los nuevos representantes de los empleadores son personas nombradas por el Gobierno para administrar las empresas públicas, esto es, las mismas personas que han promovido el decreto ENI y que siguen oponiéndose a la actividad sindical y negando a los trabajadores el ejercicio del derecho de libertad sindical. No son representantes de los empleadores, sino representantes del Gobierno. La única excepción es el Secretario Permanente para el sector azucarero, que es funcionario y no empleador. En la práctica, han usurpado la autoridad de la FCEF.

Del mismo modo, los nuevos representantes de los trabajadores pertenecen a un grupo de afiliados que se ha escindido del FTUC, autodenominándose FICTU. Este grupúsculo ha luchado durante cierto tiempo por obtener alguna forma de reconocimiento y ha aprovechado esta oportunidad para afirmarse. Esta situación también conviene al Gobierno, pero ha puesto de manifiesto su intento desesperado por lograr establecer algún tipo de informe conjunto, incluso con el apoyo de entidades que no son parte del Acuerdo

tripartito ni representan a la mayoría de trabajadores de Fiji. Otros representantes de los trabajadores carecen de sindicato desde la imposición del decreto ENI, y uno de ellos pertenece a la unidad de negociación.

Habida cuenta de que se disponía de tiempo suficiente, no hay excusa para que el Gobierno haya retrasado esta cuestión hasta la expiración del plazo para la presentación del informe.

Es fundamental tener en cuenta que el Acuerdo tripartito establecía un plazo determinado para que el Gobierno cumpliera con sus obligaciones. Concretamente, disponía que el Gobierno debía aplicar la Ley aprobada por el Parlamento antes de finales de octubre de 2015. Esto significa que el Gobierno no solo debe legislar, sino llevar a la práctica esas leyes. Es evidente que ha incumplido esta obligación.

FIN.