

# Organización Internacional del Trabajo

## Resolución sobre la disputa en la CAN

### Contexto

1. Durante gran parte de sus cerca de 100 años de historia, el sistema de control de la OIT ha venido desarrollando la importante tarea de supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones, contando con el pleno apoyo de sus mandantes tripartitos. Sin embargo, el Grupo de los Empleadores ha lanzado un ataque continuo y deliberado contra este sistema de control, intentando socavar la autoridad de la Comisión de Expertos de la OIT.
2. El ataque empezó en 2012, cuando cuestionaron la existencia de un derecho de huelga protegido por el Convenio 87, derecho cuya existencia había sido reconocida en principio por todos los mandantes de la OIT durante décadas. No obstante, en 2013 y 2014, el Grupo de los Empleadores puso en entredicho las opiniones perfectamente fundamentadas de la Comisión de Expertos respecto a varios otros convenios, impidiendo una vez más que se llegase a conclusiones consensuadas en 19 de los casos examinados por la Comisión de Aplicación de Normas.
3. Los redactores de la Constitución de la OIT habían previsto que de tanto en tanto pudiesen producirse disputas sobre la interpretación de un convenio y es por ello que se estableció la posibilidad de remitir las disputas a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) solicitando una opinión consultiva en base al Artículo 37.1 de la Constitución de la OIT. La CIJ, al aportar una opinión final y definitiva respecto al derecho de huelga, permitiría a los mandantes reanudar las negociaciones tripartitas en un ambiente de mayor certidumbre legal.
4. En octubre de 2013, el Consejo General aprobó una Resolución estableciendo que la política de la CSI sería apoyar que se remita la cuestión sobre la existencia del derecho de huelga en virtud del Convenio 87 a la CIJ, si el Grupo de los Empleadores persistía en oponerse a resolver la disputa en curso. Los empleadores han continuado haciéndolo. Dicha resolución instaba asimismo a todas las afiliadas de la CSI a ejercer presiones sobre sus gobiernos, particularmente aquellos que forman parte del Consejo de Administración de la OIT, para obtener su apoyo a que se remita la disputa a la CIJ. La CSI preparó un extensivo informe sobre las bases legales del derecho de huelga, en apoyo a esa campaña.
5. En marzo de 2014, el Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina que preparase un documento exponiendo “las posibles modalidades, alcance y costos de las medidas que pudieran adoptarse en virtud de los artículos 37, 1) y 37, 2) de la Constitución de la OIT para solucionar cualquier cuestión o dificultad que pueda plantearse en relación con la interpretación de un convenio de la OIT”. El documento sería presentado en noviembre de 2014 tras mantener consultas con los mandantes.
6. En noviembre de 2014, el Consejo de Administración debatió, durante varios días, la posibilidad de remitir la cuestión del derecho de huelga a la CIJ. Además del Grupo de los Trabajadores, los miembros gubernamentales de la UE, el GRULAC y algunos miembros del grupo de los PIEM apoyaron la propuesta. No obstante, los miembros gubernamentales de ASPAG (excepto China), el grupo africano y algunos miembros de los PIEM (incluyendo a EE.UU., Suiza, Rusia y Japón) manifestaron su firme oposición e insistieron en continuar el diálogo tripartito. Un número significativo de dichos países son aquellos que menos respetan los derechos de los trabajadores pero se muestran ahora como los más firmes defensores de un diálogo tripartito que, no obstante, rara vez practican a escala nacional.
7. Junto con una serie de puntos para la acción, el primer proyecto de resolución de la Oficina incluía un punto para decisión sobre la posibilidad de remitir la cuestión a la CIJ en noviembre de 2014. No obstante, la constante

oposición del Grupo de los Empleadores y de algunos representantes gubernamentales a este equilibrado paquete condujo a una resolución final donde no se incluía la CIJ. En su lugar, se menciona simplemente de la celebración de una reunión tripartita sobre la existencia del derecho de huelga en virtud del Convenio 87 (y sus modalidades y prácticas en la legislación nacional) en febrero de 2015, que deberá presentar un informe al Consejo de Administración en su reunión de marzo de 2015.

8. El Consejo de Administración en marzo de 2015 podría aún decidir respecto a la posibilidad de recurrir a la CIJ, pero es muy poco probable. Será necesario desplegar intensas presiones para convencer a los representantes gubernamentales, sobre todo de Asia y África, en marzo para que apoyen el mandato de la Comisión de Expertos y sus decisiones de que el derecho de huelga está contemplado por el Convenio 87, y que se remita la cuestión a la CIJ si la discusión tripartita en febrero no consiguiese reconocer que el derecho de huelga se deriva del C87.

### **Recomendación:**

9. La CSI

- Rechaza los reiterados esfuerzos por parte del Grupo de los Empleadores para debilitar la jurisprudencia de larga data del sistema de control de la OIT;
- Considera al Grupo de los Empleadores responsable directo de haber iniciado y de prolongar la crisis institucional en el seno de la OIT, con el objetivo aparente de debilitar una serie de convenios y el sistema de control de la OIT;
- Lamenta que algunos gobiernos al parecer no sean conscientes de la crisis del sistema de control de la OIT que están fomentando al no apoyar una resolución judicial de la disputa;
- Reitera que aunque los trabajadores están abiertos al diálogo tripartito, resulta evidente que tanto los trabajadores como los empleadores tienen opiniones divergentes sobre este tema y por tanto está resuelta a hacer campaña para obtener el apoyo de los gobiernos a la intervención de la CIJ a fin de resolver la disputa en caso de que las discusiones tripartitas no consiguiesen reconocer que el derecho de huelga se deriva del C87; y
- Exhorta a sus afiliadas y a los miembros trabajadores del Consejo de Administración a MOVILIZAR a los trabajadores y trabajadoras sumándose a una jornada mundial de acción el 18 de febrero, en defensa del derecho de huelga como una libertad fundamental de la opresión y la esclavitud en el lugar de trabajo.

## **Sin el derecho de huelga los trabajadores/as estarán esclavizados**

### **Conclusión**

10. La CSI distribuirá las conclusiones de esta discusión y facilitará material de campaña a las afiliadas y los miembros trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT, para que puedan utilizarlos con los gobiernos y organizaciones de empleadores de sus países respectivos.

11. La CSI facilitará una jornada mundial de acción en defensa del derecho de huelga.

12. La CSI aportará información regular actualizada a sus organizaciones afiliadas respecto a las iniciativas de afiliadas, así como de gobiernos y empleadores.