



## POSICIÓN DE LOS EMPLEADORES RESPECTO AL DERECHO DE HUELGA Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### ¿Por qué tiene importancia esta cuestión para las empresas?

Numerosos países cuentan con disposiciones jurídicas internas relativas al derecho de huelga. Los empleadores no tienen nada que objetar; cada país es libre de legislar como le parezca oportuno, pero se trata de una dinámica interna del país, y no de ninguna obligación internacional emanada de un Convenio de la OIT.

Es importante establecer la distinción entre el contenido de un Convenio de la OIT y la evolución jurídica nacional respecto del derecho de huelga. Los tribunales nacionales y los parlamentos son los encargados de la legislación nacional, pero, en un mundo globalizado, otros actores, entre ellos las empresas, podrían considerar de manera equivocada que las opiniones emitidas por la Comisión de Expertos constituyen la referencia jurídica internacional en lo que respecta a las obligaciones derivadas de los Convenios de la OIT.

El Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que trata de la libertad sindical, no contiene ninguna referencia explícita o implícita a un derecho de huelga. No se trata de una omisión: no existe en el plano internacional ningún derecho legal a la huelga acordado en un Convenio de la OIT. En el momento de negociarse el Convenio núm. 87, los miembros de la OIT excluyeron deliberadamente este derecho, y no han alcanzado ningún acuerdo ulterior para incluirlo.

No obstante, y a pesar de ello, la Comisión de Expertos independiente (creada por los miembros de la OIT) ha seguido ampliando y definiendo el derecho de huelga y la aplicación del mismo en el marco del Convenio núm. 87. Esto resulta inaceptable. El mandato que se acordó para los expertos consiste en que proporcionen un informe sobre la aplicación de los Convenios ratificados a la reunión anual de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, y no en que interpreten o creen obligaciones jurídicas respecto de ningún Convenio. Hace muchos años que los empleadores vienen rechazando este “sesgo” dado al mandato de los Expertos.

En junio de 2012, el Grupo de los Empleadores instó a que se pusiera fin a esta práctica y reaccionó con firmeza como consecuencia directa de los comentarios formulados por los Expertos en su Estudio General de 2012 en relación con el Convenio núm. 87. El Grupo no podía aceptar que los Expertos siguieran tratando de un derecho de huelga.

Permitir que el mundo considere como definitivos desde el punto de vista jurídico los comentarios formulados por los Expertos en el Estudio General de 2012 en relación con el derecho de huelga socava la autonomía de los Estados para desarrollar su propia legislación en relación con la huelga, y también conduce a los lectores del Estudio a creer erróneamente que los informes de los Expertos representan un texto acordado por los miembros de la OIT. Dichos Informes se facilitan a la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT para que los mandantes de la Organización (gobiernos, trabajadores y empleadores) se refieran a ellos en el contexto de sus debates.

El único mensaje definitivo de la OIT es aquél que acuerdan sus mandantes. Los informes de los Expertos no son textos acordados ni tienen carácter definitivo.

Así pues ¿qué hicieron los empleadores? Solicitaron que se incluyera una fórmula de redacción en el texto de los informes de los Expertos que dijera simplemente que los Informes se facilitaban para uso de la Comisión de la Conferencia, y que no eran en sí mismos un texto jurídicamente definitivo ni que reflejara un consenso de los miembros de la OIT. No se logró un acuerdo al respecto, por lo que la labor de la Comisión de Aplicación de Normas quedó bloqueada.

En el futuro habrá que seguir haciendo esta aclaración a fin de conservar la función parlamentaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyas decisiones son las adoptadas conjuntamente por los gobiernos, los representantes del sector privado y los sindicatos, de poner fin a la “externalización” de la política internacional a manos de actores no constitucionales, de evitar malentendidos respecto de lo que significan los Convenios de la OIT en realidad y, en lo que se refiere al derecho de huelga, de reconocer el derecho soberano de los Estados a la hora de determinar su propio enfoque jurídico de las huelgas en el plano nacional.

**Si desea más información, puede comunicarse con el Sr. Brent Wilton, Secretario General, Organización Internacional de Empleadores, Chemin de Joinville 26, P.O. Box 68, CH-1216 Cointrin, o bien por e-mail a la dirección: [wilton@ioe-emp.org](mailto:wilton@ioe-emp.org) o al teléfono: +41 22 929 00 14.**