



LA BATALLA EN LA OIT POR EL DERECHO DE HUELGA

Julio Piumato

Maia Volkovinsky

Noviembre 2023

Para los latinopamericanos, en nuestra región se cuenta con un sólido andamiaje normativo en favor del Derecho de Huelga:

- el PIDESC, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (o Protocolo de San Salvador) de 1988
- la Carta Interamericana de Garantías Sociales (art. 27)
- la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sus *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos*

Pero en esta nota estamos hablando de un problema que se presenta en la OIT.

Para quienes asistimos por la CGT a la Conferencia anual de la OIT, uno de los momentos más recordados de los últimos diez años fue la crisis provocada por el Grupo de

Empleadores en 2012-2013, cuando pusieron en jaque a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones al no aceptar el listado de casos que iban a discutirse, entre los cuales varios se referían al Derecho de Huelga.

Tradicionalmente, la Comisión, compuesta por expertos independientes encargados de supervisar la aplicación de los convenios ratificados por los Estados miembros, ha considerado que el derecho de huelga es un corolario del derecho a la libertad sindical y que, como tal, está reconocido y protegido por el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicalización (de 1948, cuando en la Segunda Posguerra la OIT buscaba establecer un nuevo piso de garantía de los derechos laborales)

Sin embargo, el Grupo de los Empleadores ha desarrollado una política (desde 1953), de cuestionamiento a este procedimiento interpretativo (basado en la teoría de la dinámica de las normas), y volvió sobre el tema en 1986 y 1989-93, en lo que se ha considerado fue un intento de aprovechamiento de la nueva coyuntura mundial provocada por la Caída del Muro de Berlín.

La razón para esa acción era que, en su criterio,

La Comisión tenía por práctica extralimitarse, al interpretar que es es “inherente” al Convenio 87 sobre Libertad Sindical y de Asociación o, incluso, que ese Convenio tiene como “corolario” aquel derecho.

Como hecho objetivo, el Convenio efectivamente no menciona al Derecho de Huelga, ya que si bien OIT lo propuso en 1948, cuando fue aprobado, la negociación con los sectores del capital llevaron a que no se lo concretara.

El Grupo de Empleadores reconoce la existencia de normas protectoras del Derecho de Huelga a nivel nacional, pero no acepta que se establezcan parámetros universales, ya que hay importantes diferencias en la comparación entre países.

La propuesta de los empleadores ha sido entonces discutir un Protocolo complementario del Convenio 87

En el nuevo conflicto, se discutió la posibilidad (establecida en el Estatuto de OIT) de solicitar una Opinión Consultiva a la Corte Internacional de Justicia, que es el principal órgano judicial de las Naciones Unidas. Su función es resolver, de conformidad con el derecho internacional, las controversias jurídicas que le sometan los Estados y emitir opiniones consultivas sobre las cuestiones jurídicas que le remitan los órganos y organismos especializados autorizados de las Naciones Unidas.

Finalmente, la situación quedó laudada con un documento del Director General, que promovía la continuación del debate, mientras que, prácticamente, no habría más casos presentados ante la Comisión que implicaran discutir el Derecho de Huelga.

Ante esta situación de parálisis, en marzo de 2023 el Grupo de Trabajadores anunció que haría una presentación formal dirigida a promover la vía de la Corte, y lo concretó en julio, hasta que el Consejo de Administración lo tratara a fin de año, lo que ha sucedido en este mes de noviembre.

En una sesión extraordinaria, con votación dividida, el Consejo aprobó el pedido de una Opinión Consultiva de la Corte sobre si el Convenio protege el derecho de huelga, para luego estudiar las medidas de seguimiento apropiadas.

Se abre entonces un período de incertidumbre, teniendo en cuenta que la composición del tribunal es de internacionalistas, donde no hay laboristas, así que no se cuenta con una visión cercana de la materia, con un buen ejemplo e un caso reciente sobre Guatemala. Además, en general, la tendencia de la Corte es conservadora, aferrándose a interpretaciones literales.

Deseemos entonces suerte al Grupo de Trabajadores.