



The Global Voice of Business

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES

**LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT ¿RECONOCEN EL
DERECHO DE HUELGA?**

ESTIMADOS MIEMBROS:

En 2012, la Comisión de Aplicación de las Normas (CAS, por sus siglas en inglés) de la Conferencia Internacional del Trabajo fue testigo de la llegada a un "punto muerto" surgido por las visiones encontradas de los Grupos de Empleadores y de Trabajadores en torno al asunto del derecho de huelga.

La controversia se debe a la forma en la que el derecho de huelga es interpretado ampliamente por la Comisión de Expertos de la OIT en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR, por sus siglas en inglés) en base al Convenio de 1949 "sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (nº 87). Durante muchos años los Empleadores han cuestionado la ampliación del mandato de la CEACR para ofrecer interpretaciones de los Convenios de la OIT, en particular de los Convenios 87 y 98, que según los Empleadores ni contienen expresamente ni reconocen implícitamente ningún derecho de huelga.

El objetivo de este documento es presentar en detalle la posición del Grupo de Empleadores *en relación a* las amplias interpretaciones de la CEACR del derecho de huelga en el C87 y las regulaciones relacionadas. Para los que se inician en este debate por primera vez, puede ser útil consultar el glosario que figura al final del documento, donde se definen muchos de los términos más técnicos utilizados.

En los próximos meses tendrán lugar debates importantes en el Consejo de Administración de la OIT para analizar si los constituyentes deberían solucionar esta cuestión recurriendo al Tribunal Internacional de Justicia, estableciendo para ello un tribunal interno *ad-hoc*, o abordando la controversia a través del diálogo tripartito en línea con la estructura inherente de la Organización.

Espero que el presente documento resulte de utilidad en su participación en este debate. No dude en hacernos llegar sus comentarios.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brent H. Wilton', with a stylized flourish at the end.

Brent H. Wilton
Secretario General

Convenios 87 y 98 de la OIT

LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT NO RECONOCEN EL DERECHO DE HUELGA – NI LOS CONSTITUYENTES TRIPARTITOS PRETENDIERON INCLUIR ESTE DERECHO EN EL PROCESO DE LA CREACIÓN NI EN LA ADOPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.

“Los Convenios 87 Y 98 de la OIT no reconocen el derecho de huelga - ni los constituyentes tripartitos pretendieron incluir este derecho en el proceso de la creación ni en la adopción de los instrumentos”

El historial legislativo del Convenio N° 87 es indiscutiblemente claro. El informe preparatorio de 1948 de la OIT recoge que *“el convenio propuesto está relacionado solamente con la libertad de asociación y no con el derecho de huelga”*¹. Además, en las discusiones sobre el C. 87 en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 1947 y 1948, no se aprobó ni siquiera se presentó enmienda alguna en relación al derecho de huelga.² Por otra parte, cuando se adoptó el Convenio sobre el derecho de observación y de negociación colectiva de 1949 (n° 98), volvió a examinarse el asunto *expressis verbis*.

Durante discusiones posteriores, la Presidencia consideró “no admisibles” las enmiendas presentadas por dos Trabajadores y un delegado del Gobierno destinadas a que el Convenio garantizara el derecho de huelga dado que *“la cuestión del derecho de huelga no quedaba cubierta por el texto propuesto y que su consideración debería pues aplazarse hasta que la Conferencia abordara el punto V de su agenda sobre, inter alia, la cuestión de la conciliación y el arbitraje.”*³ Este asunto no tuvo continuidad al año siguiente.

El Párrafo 4 de la Recomendación n° 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios aprobado en 1951 hace referencia a huelgas y lockouts en un lenguaje neutro y no intenta regularlos.⁴ El Párrafo 7 de esa misma Recomendación indica que *“Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.”*⁵ Sin embargo, además del hecho de no ser vinculante, no reconoce ni regula el derecho de huelga. El Convenio n° 105 por su parte contiene una referencia a “huelgas”, pero no al “derecho de huelga”.

De ahí que los Empleadores no disputan que se hayan introducido referencias a la huelga en Convenios, Recomendaciones y Resoluciones posteriores de la OIT. De todos modos, eso no altera el hecho que no haya regulación alguna en materia de huelga en el C. 87 ni en ningún otro instrumento de la OIT.

¹ CIT: 31ª Sesión, 1948, Informe VII, pág. 87.

² CIT, 81ª sesión, 1994, Informe III (Parte 4B), párrafo 142

³ CIT, 32ª Sesión, Registro de procedimientos, 1949, pág. 468.

⁴ Véase el texto de la Recomendación 92 de 1951

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R092,%2FDocument

⁵ Véase el texto de la Recomendación 92 de 1951

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R092,%2FDocument

La “Resolución de la OIT sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles”, aprobada en 1970, invitaba al Consejo de Administración de la OIT a elaborar un estudio sobre el derecho de huelga. Cabe destacar que los miembros trabajadores y gubernamentales del comité de redacción declararon que: “*si bien el derecho de huelga está contemplado en determinados instrumentos aprobados por otras organizaciones internacionales, ningún instrumento de la OIT ha abordado dicho derecho y la misma OIT es quien debería considerar la adopción de normas sobre ese particular.*”⁶.

A pesar del trasfondo, La Comisión de Expertos de la OIT en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) mantiene que el derecho de huelga está basado en el Art. 3 del Convenio nº 87, que recoge que: “*Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de... organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción*”, y el Art. 10 que define “*organización*”, en el sentido del Convenio, como toda organización “*que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores*”.⁷.

La CEACR hizo referencia al derecho de huelga por primera vez en su tercer Informe General sobre la materia de 1959 en un párrafo solamente, y solo en relación a los servicios públicos. En estudios posteriores la CEACR amplió gradualmente sus opiniones al respecto a siete párrafos en 1973, 25 en 1983 y con un capítulo aparte de unos 44 párrafos en 1994 y 2012, además de varios asuntos nuevos. De forma inquietante, la CEACR, en su Estudio General de 1994, párrafo 145, declaraba que: “*al no haber en los textos fundamentales una disposición que se refiera expresamente al derecho de huelga, los órganos de control de la OIT han debido pronunciarse sobre el alcance y el significado exactos de los convenios en relación con este asunto*”. Tal idea de prerrogativa nunca ha sido aprobada ni por el Consejo de Administración ni por la Conferencia Internacional del Trabajo.

“Sobre esa interpretación la CEACR estudia todos los años numerosos casos que implican disposiciones nacionales o prácticas que restringen la acción de huelga.”

Sobre esa interpretación la CEACR estudia todos los años numerosos casos que implican disposiciones nacionales o prácticas que restringen la acción de huelga. En cerca del 90-98 por ciento de esos casos, los Expertos concluyen que las restricciones a la huelga, ya sean *de facto* o *de jure*, no son compatibles con el Convenio⁸. De ahí que hayan formulado un completo corpus de legislación en materia de huelgas minuciosamente detallada que equivale en gran medida, casi sin restricciones, a la libertad de huelga⁹. Las restricciones ocasionales y teóricas se consideran de difícil aplicación en las situaciones estudiadas.

La conclusión de que el Convenio 87 no regula las huelgas queda confirmado con el trabajo preparatorio del Convenio y las circunstancias de su conclusión. Como apuntan correctamente los Expertos en el Estudio General de 1994, se hacía referencia al derecho

⁶ Registro de procedimientos de la CIT, 54ª Sesión, 1970, Séptimo punto de la Agenda, párrafo 12 y 25

⁷ Véase en detalle el Informe General de la CEACR de 1994, párrafos 136-179 y la Encuesta General de 2012, párrafo 117

⁸ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), *International Labour Review*, Vol 144 (2005), Nº 3. pág. 283; véase también Wisskirchen/Hess, Manual para empleadores sobre actividades relacionadas con las normas, Ginebra 2001.

⁹ Los Informes Generales de 2012 y 1994 de la CEACR dedicaron 44 párrafos a las huelgas. En cambio en su informe de 1959 los expertos hacían referencia a la posibilidad del derecho de huelga en un párrafo solamente, CIT, 43ª Sesión, 1959, Informe III (Parte IV), párrafo 68.

de huelga en varias ocasiones en el trabajo preparatorio pero sin ninguna propuesta explícita durante el debate en la Conferencia¹⁰. Sin embargo los comentarios de los Expertos sobre el origen del Convenio son incompletos ya que el informe preparatorio de la Oficina sobre el Convenio previsto en materia de libertad de asociación excluía el reglamento del derecho de huelga después de analizar las respuestas de los gobiernos¹¹. *“Varios gobiernos, al dar su asentimiento a la fórmula de que se trata, han subrayado sin embargo, al parecer con razón, que el proyecto de convenio no trata más que de la libertad de asociación y no del derecho de huelga, problema que será examinado a propósito del punto VIII (conciliación y arbitraje) del orden del día de la Conferencia. En tal virtud, se ha juzgado preferible no hacer figurar una disposición en ese sentido en el proyecto de convenio sobre la libertad de asociación”*.¹² Extremo que, de nuevo, se confirmó durante los debates en sesión plenaria. *“La Presidencia afirmó que el Convenio no tiene la finalidad de ser un 'código de regulaciones' sobre el derecho de sindicación, sino más bien una declaración concisa de principios fundamentales”*.¹³

Como se ha indicado antes, cuando se adoptó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el asunto volvió a examinarse *expressis verbis*. En el transcurso de debates posteriores, las propuestas de dos delegados Trabajadores y de uno gubernamental de garantizar el derecho de huelga en el Convenio fueron rechazadas. El diario de sesiones recoge: *“El Presidente dictamina que esa enmienda no es de recibo, basándose en que el texto propuesto no cubre la cuestión del derecho de huelga, por lo que su consideración debe aplazarse hasta que la Conferencia aborde el punto V de su agenda sobre, inter alia, la cuestión de conciliación y arbitraje.”*¹⁴ Este asunto no tuvo seguimiento al año siguiente.

También cabe señalar que la CEACR en su Estudio General de 2013 titulado “La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir”, sobre el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (nº 151), recuerda que durante los trabajos preparatorios para el Convenio nº 151 se estableció que éste no abordara el derecho de huelga.¹⁵

Además la CEACR también recuerda que en cuanto a la cuestión del derecho de huelga y el Convenio nº 154, durante el trabajo preparatorio para ese Convenio en 1980 los miembros trabajadores propusieron una enmienda, que fue subenmendada por el miembro gubernamental de Italia, para añadir: *“que el derecho de huelga no debería verse afectado por ninguna de las medidas adoptadas por las autoridades públicas para fomentar la negociación colectiva”*. Sin embargo, fue rechazada tras una votación nominal solicitada por los miembros empleadores.¹⁶

Cuando se debatió el Estudio General en la Comisión de Aplicación de Normas (CAS) en 2014, el grupo de empleadores destacó que era positivo ver como la CEACR tomaba en

¹⁰ Informe General de 1994, párrafo 142.

¹¹ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), International Labour Review, Vol. 144 (2005), Nº 3. pág. 284.

¹² Informe VII, 31ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948, pág. 87.

¹³ CIT: 31ª Sesión, 1948, Registro de procedimientos, Apéndice X, pág. 477.

¹⁴ CIT: 32ª Sesión, Registro de procedimientos, 1949, pág. 468.

¹⁵ Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 64ª Sesión, 1978, Registro de procedimientos, pág. 25/9, informe del Comité de Servicios Públicos, párrafo 62. Véase también el texto del Informe General de la CEACR de 2013 ILC.102/III/1B, Párrafo 88 308 y 406

¹⁶ Véase CIT, 66ª Sesión, 1980, Registro de procedimientos pág. 41/9, Informe del Comité de Negociación Colectiva, párrafo 66). Véase también el texto del Informe General de la CEACR de 2013 ILC.102/III/1B, Párrafo 88 308 y 406

consideración los trabajos preparatorios en sus explicaciones del alcance del Convenio. No obstante, **los Empleadores dejaron claro que no lograban entender por qué la CEACR no tomaba en consideración los trabajos preparatorios sobre el mismo asunto para el C. 87, según el cual también se establecía que el C. 87 no abordaría el derecho de huelga.**

Otros instrumentos internacionales

“En 1994 la CEACR hizo una vaga alusión al hecho que las huelgas se mencionan en otros instrumentos internacionales”¹⁷.

“En 1994 la CEACR hizo una vaga alusión al hecho que las huelgas se mencionan en otros instrumentos internacionales”.

Sin embargo la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 no es relevante para esta cuestión. Aunque establezca varios derechos fundamentales en términos generales, solamente son recomendaciones, y su cumplimiento no es obligatorio.¹⁸

El Art. 22, párrafo 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁹, y el Art. 8, párrafo 1 (d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²⁰ se oponen más. Durante varios años esos Convenios fueron el tema de las negociaciones destinadas a la redacción de un único Pacto de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Pero la moción para introducir el derecho de huelga junto con la libertad de asociación fue rechazada.

Después el texto se dividió en los dos Convenios antes mencionados, y el Art. 8 se redactó con el texto que se recoge en la nota al pie número 15. En conjunto esas normas tienen un carácter menos vinculante y la maquinaria de control es más débil que la de los Convenios de la OIT²¹. EL Comité de Derechos Humanos de la ONU, en su decisión del 18 de julio de 1986²², que dependía expresamente de las reglas de interpretación de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, concluyó que el derecho a la libertad de asociación integrado en el Art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos no implicaba necesariamente el derecho de huelga y los autores de dicho Pacto no tenían la intención de garantizar el derecho de huelga. Un análisis comparativo del Art. 8, párrafo 1 (d) confirmó

¹⁷ Informe General de 1994, párrafo 143: Art. 8 (1) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se refiere a “El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.

¹⁸ Véase Brupbacher, *Fundamentale Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation, Eine Grundlage der sozialen Dimension der Globalisierung*, Bern 2002, pág. 10.

¹⁹ Naciones Unidas: Derechos Humanos: Recopilación de Instrumentos Internacionales, Vol. I (Primera Parte), Instrumentos de Carácter Universal, Centro para los Derechos Humanos, ST/HR/Rev. 5 (Vol. I/Parte 1), Ginebra, 1994, pág. 28. El Artículo 22, párrafo 1, recoge “*Todo el mundo tiene derecho a la libertad de asociación con otras personas, incluido el derecho de formar y participar en sindicatos para la protección de sus intereses*”.

²⁰ Naciones Unidas: Derechos Humanos: Recopilación de Instrumentos Internacionales, Vol. I (Primera Parte), Instrumentos de Carácter Universal, Centro para los Derechos Humanos, ST/HR/Rev. 5 (Vol. I/Parte 1), Ginebra, 1994, pág. 11. El Artículo. 8, párrafo 1 (d) recoge: “*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar ... (d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*”

²¹Wisskirchen, *Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT* (en inglés), *International Labour Review*, Vol. 144 (2005), N° 3. pág. 286.

²² Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Informe del Comité de Derechos Humanos, Asamblea General, 41ª Sesión, Documento A41/40, Nueva York, 1986.

que el derecho de huelga no podía considerarse como un elemento implícito del derecho de crear y afiliarse a los sindicatos. Y el derecho de huelga del Art. 8, párrafo 1 estaba clara y expresamente subordinado a la legislación nacional.²³

En procesos judiciales ante el Comité de Derechos Humanos de la ONU, los demandantes afirmaban que los órganos de la OIT habían llegado a la conclusión que, a la luz del Convenio nº 87 de la OIT, el derecho a la libertad de asociación presuponía necesariamente el derecho de huelga. El Comité contestó que todos los tratados internacionales tenían su propia vida y que deben ser interpretados por el organismo al que se le ha confiado el control de sus disposiciones. Además de esas claras observaciones, el Comité declaró *“no tener aprensión a la hora de aceptar como correcta y justa la interpretación de esos tratados llevada a cabo por los órganos correspondientes”*. Las observaciones del Comité de Derechos Humanos de la ONU en cuanto a las vidas aparte de los tratados internacionales y su interpretación por parte de órganos competentes, solamente puede describirse como una declaración diplomática y amistosa sin ningún carácter vinculante²⁴. Era un *obiter dictum* de un comité que, según su propia declaración, no tenía competencias de gestión de ese asunto. Es absolutamente cierto dado que según el Art. 37 de la Constitución de la OIT, solamente el Tribunal Internacional de Justicia puede hacer una interpretación vinculante de las normas de la OIT.

En el párrafo 35 del Estudio General de 2012 el CEACR declaraba que *“también es interesante observar que el derecho de huelga se reconoce en la Carta de la Organización de los Estados Americanos (apartado c, del artículo 45), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 28), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 27), la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea revisada de 1996 (párrafo 4 del artículo 6), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales («Protocolo de San Salvador» de 1988) (párrafo 1, apartado b), del artículo 8) y la Carta Árabe de Derechos Humanos (párrafo 3 del artículo 35).”*.

“Sin excepción, esos instrumentos internacionales declaran que el derecho de huelga tiene que ser regulado por las leyes y reglamentos nacionales”

Sin excepción, esos instrumentos internacionales declaran que el derecho de huelga tiene que ser regulado por las leyes y reglamentos nacionales, ninguno de los cuales constituye una fuente de autoridad para el reconocimiento internacional del derecho de huelga, y mucho menos el del C 87:

- **Carta de la Organización de los Estados Americanos** Artículo 45 - Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:... c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente

²³ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), International Labour Review, Vol. 144 (2005), N° 3. pág. 286.

²⁴ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), International Labour Review, Vol. 144 (2005), N° 3. pág. 286.

para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva [se añade énfasis];

- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** Artículo 28 - Derecho de negociación y de acción colectiva - Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales [se añade énfasis], tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.
- **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales** Artículo 27 - Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio [se añade énfasis].
- **Carta Social Europea y Carta Social Europea (revisada)** Artículo 6 – Derecho de negociación colectiva - Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las Partes se comprometen: ... 3. a fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y reconocen: 4. el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, [se añade énfasis].
- **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales** Artículo 8 - Derechos Sindicales - 1. Los Estados partes garantizarán: ...b. El derecho a la huelga. 2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. . Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley [se añade énfasis].
- **Carta Árabe de Derechos Humanos** Artículo 35 - 3. Cada Estado Miembro garantizará el derecho de huelga siempre que se ejerza de conformidad con sus leyes [se añade énfasis].

En 2002 el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) consideró inadmisibile un caso presentado por los sindicatos de la Federación (noruega) de trabajadores marítimos contra una decisión negativa del Tribunal Superior de Noruega. El Tribunal Superior noruego había determinado que ni el Convenio nº 87 ni el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos contenían normas explícitas que limitaran las restricciones del Estado sobre el derecho de huelga.²⁵

²⁵ Sindicatos de la Federación de trabajadores marítimos versus Noruega, Caso nº 38190/97

El hecho es que cuando se establecieron las normas en la OIT, se realizó una distinción clara entre “libertad de asociación” por un lado y “derecho de huelga” por otro, citando simplemente el informe preparatorio de la Oficina sobre la fijación de normas del Convenio 87: “... Varios Gobiernos, aunque dando su aprobación para la fórmula, han reiterado, de forma justificada según parece, que el Convenio propuesto está relacionado solamente con la libertad de asociación y no con el derecho de huelga, una cuestión que se considerará en relación con el punto VIII (conciliación y arbitraje) de la agenda de la Conferencia. En esas circunstancias la Oficina ha considerado preferible no incluir una disposición sobre este punto en el Convenio propuesto sobre la libertad de asociación.”²⁶

“La CEACR asume la existencia de un principio general que permite una normativa amplia sobre el derecho de huelga. En su opinión, las limitaciones requieren una justificación especial que debe interpretarse de forma restrictiva.”

No obstante, la CEACR asume la existencia de un principio general que permite una normativa amplia sobre el derecho de huelga. En su opinión, las limitaciones requieren una justificación especial que debe interpretarse de forma restrictiva²⁷. Pueden recordarse dos ejemplos: la limitación del derecho de huelga con “servicios esenciales” se considera permisible **solamente** cuando la interrupción de dichos servicios ponga en peligro la salud y seguridad personal de toda la población o de una parte de la misma. Así, al legislador nacional se le niega el derecho, en cuanto a las consecuencias de las huelgas, de cumplir una obligación más amplia de proteger y velar por el bienestar de sus ciudadanos yendo más allá de su vida y su salud. Aunque la CEACR básicamente considera que debe garantizarse el derecho a todas las formas de huelga, cree que podría darse una excepción en el caso de las huelgas puramente políticas²⁸. Pero esa redacción resulta prácticamente sin sentido en los resultados de casos reales. La CEACR sostiene que las huelgas contra políticas del gobierno deberían estar siempre permitidas y que en la práctica este derecho de huelga también incluye las huelgas contra una ley el día en el que ésta se discute en el Parlamento²⁹. Los Expertos guardan silencio en cuanto a la naturaleza cuestionable de las huelgas contra un Parlamento libremente elegido en un Estado de Derecho.

Al aplicar este derecho de interpretación asumido, la CEACR está adoptando el rol de los constituyentes a la hora de determinar el contenido de una norma laboral internacional.

“Al aplicar este derecho de interpretación asumido, la CEACR está adoptando el rol de los constituyentes a la hora de determinar el contenido de una norma laboral internacional.”

²⁶ Conferencia Internacional del Trabajo, Registro de Procedimientos, 1948, Informe VII, página 87

²⁷ Informe General de 2012 párrafo 127 e Informe General de 1994, párrafo 159.

²⁸ En el párrafo 165 del Informe General de 1994 la CEACR declaraba: “ El Comité siempre ha considerado que las huelgas de carácter puramente político no están dentro del alcance de la libertad de asociación. No obstante, la dificultad surge porque a menudo es imposible distinguir en la práctica entre los aspectos políticos y laborales de una huelga, dado que una política aprobada por un Gobierno por lo general tiene repercusiones inmediatas para los trabajadores o los empleadores;.....”

²⁹ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), *International Labour Review*, Vol. 144 (2005), N° 3. pág. 287.

La CEACR y el Comité de Libertad Sindical

La CEACR SE BASA EN DECLARACIONES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS) PARA FUNDAMENTAR SUS OPINIONES.³⁰

“La CEACR se basa en declaraciones del Comité de Libertad Sindical (CLS) para fundamentar sus opiniones”

Este órgano tripartito fue establecido en 1951 por el Consejo de Administración de la OIT. Sus obligaciones oficiales son más o menos idénticas a las de las Comisiones de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical establecidas en 1950.³¹ La Comisión de Investigación estaba compuesta por expertos independientes. Su labor era confirmar hechos e intentar actuar como mediador y conciliador. Sin embargo, como solamente podía actuar con el consentimiento del Gobierno en cuestión, no adquirió el peso que se le había previsto y se abandonó.

El CLS también se dedica a cuestiones sobre libertad de asociación en Estados Miembros que no han ratificado los Convenios correspondientes, i.e. nº 87 y nº 98. Esa es la razón por la que su recomendación no puede considerarse “*jurisprudencia*” en el sentido de una interpretación de las normas establecidas en los Convenios.

El trabajo del CLS se basa en el llamamiento que recoge la Constitución de la OIT de reconocer el principio de libertad de asociación³². Incluso el representante de la Federación Sindical Mundial, el señor Fischer, durante la discusión previa a la creación del CLS en 1950 declaró que *“la comisión propuesta no debería tener relación alguna, ni por sus términos de referencia ni por su actividad, con el Convenio en materia de libertad de asociación adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo. La Federación Sindical Mundial no ha dejado de llamar la atención por la falta de adecuación de esos Convenios que, de hecho, habían sido ratificados por un número muy reducido de países. La Comisión debería llevar a cabo su labor alejada de esos Convenios, de modo que pudiera permitirse una garantía efectiva para el respeto de los derechos sindicales.”*³³.

En pocas palabras, el CLS tiene un objetivo político más amplio y no puede verse ni legislando ni restringiéndose a las disciplinas de interpretación que establecerían jurisprudencia o una aplicación definitiva del Convenio tal cual se promulga.

Los Empleadores protestaron inequívocamente muy al principio en contra de desviaciones³⁴. Por citar dos ejemplos: en 1953 el informe del CLS citaba, sobre el señor Pierre Waline, miembro Empleador del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT: *“(...) En tercer lugar el Comité también había tenido que tratar casos que, si bien parecían implicar eventos de cariz social no estaban directamente relacionados con la libertad de asociación sino más bien con el derecho de huelga, y aún cuando existían*

³⁰ Véase el Informe III de 2014 de la CEACR (Parte 1A) párrafo 92 y el Informe General de 2012, párrafo 117.

³¹ Actas de la 110ª Sesión del Consejo de Administración del 3-7 enero de 1950, Anexo VI, párrafo 4; CIT: 33ª Sesión, Registro de procedimientos, 1950, págs. 172 y 254-255.

³² Véase Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), International Labour Review, Vol. 144 (2005), Nº 3, pág. 288.

³³ Véase la intervención del señor Fischer en las Actas de la 110ª sesión del Consejo de Administración, 3-7 de enero de 1950, pág. 75

³⁴ Véanse las declaraciones del señor Waline. Oficina Internacional del Trabajo, Actas de la 121ª Sesión del Consejo de Administración, 3-6 de marzo de 1953, págs. 37 y siguientes.

*Convenios en el ámbito de la libertad de asociación, aunque podían servir solamente de orientación y no como reglas absolutas, no había disposiciones sobre el derecho de huelga ni en la Constitución ni en ninguno de los Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. En muchos casos el derecho de huelga era la justificación básica de las peticiones realizadas por los trabajadores. Personalmente no se oponía, pero era legítimo adoptar esa postura que de hecho habían adoptado los responsables de la redacción de la Constitución francesa de que el derecho de huelga debería estar sujeto a regulación. Sin embargo no había ningún instrumento internacional que regulara el derecho de huelga y que autorizara a órganos relacionados con la OIT a juzgar las normativas nacionales aplicadas en determinado país (se añade énfasis). Siendo así, tuvo que oponerse a todo intento por parte del Comité de Libertad Sindical de abandonar el campo de la libertad de asociación propiamente dicho e invadir el del derecho de huelga que, a su modo de ver, debería considerarse solamente cuando afectara a la libertad de asociación.*³⁵. También en 1953, en un caso sobre Turquía (nº 59), el Comité de Libertad Sindical consideró que: “..., ciertamente el Convenio nº 87 no trata el derecho de huelga...”³⁶.

Por razones obvias, no hubo ningún problema de acción de huelga durante la Guerra Fría en el conflicto ideológico entre las democracias occidentales y el bloque comunista del este, algo que también influyó mucho en las discusiones de la OIT. Sin embargo, incluso durante ese periodo los Empleadores nunca estuvieron de acuerdo con la CEACR sobre el “derecho de huelga”. La queja de los Trabajadores por el silencio de los Empleadores al respecto no resulta inadecuada —en cualquier caso el silencio no equivale al consentimiento— sino también arbitraria e inadmisibles. Los trabajadores también retienen el hecho que desde 1992, es decir hace más de dos décadas, los Empleadores han recordado regularmente al CAS -y han aportado argumentos de apoyo- que la acción de huelga no está regulada en el C. 87 ni en ningún otro instrumento de la OIT. Los Empleadores explicaron su posición con gran detalle en 1994 cuando se discutió el Informe General de la CEACR³⁷. En aquel momento se sugirió que después de una preparación muy cuidadosa el asunto debería eliminarse de la zona gris de las interpretaciones no vinculantes *extra* o *contra legem* y ser enviado oficialmente para su discusión por parte del legislador legitimado de la OIT: la Conferencia Internacional del Trabajo. Hasta el momento esta propuesta realizada por los Empleadores todavía no ha obtenido respuesta. También resulta sorprendente que los Expertos nunca hayan abordado los numerosos argumentos de los Empleadores sobre la materia, que se ha propuesto a los órganos de la OIT y en escritos legales. En cambio los Expertos siguen repitiendo sus observaciones de informes e Informes Generales anteriores, que se citan como si fueran leyes.³⁸

La CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas

DURANTE MUCHOS AÑOS EXISTIÓ UN ACUERDO ENTRE LOS PORTAVOCES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES DE LA COMISIÓN DE NO DISCUTIR LAS OBSERVACIONES DE LA CEACR SOBRE EL DERECHO DE HUELGA, NI REFLEJAR EL ASUNTO EN LAS CONCLUSIONES, POR EL PROFUNDO DESACUERDO EXISTENTE.

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo, Actas de la 121ª sesión del Consejo de Administración, Ginebra, 3-6 de marzo de 1953

³⁶ Sexto Informe del Comité de Libertad Sindical, 1953, párrafo 864

³⁷ CIT: 81ª Sesión, 1994, Registro de Procedimientos, págs. 25/31-25/37, párrafos 115-134 y págs. 28/9-28/10.

³⁸ Wisskirchen, Las organizaciones de empleadores y los mecanismos de supervisión de la OIT (en inglés), *International Labour Review*, Vol. 144 (2005), Nº 3. pág. 288.

“Durante muchos años existió un acuerdo entre los portavoces de los Empleadores y de los Trabajadores de la Comisión de no discutir las observaciones de la CEACR sobre el derecho de huelga, ni reflejar el asunto en las conclusiones, por el profundo desacuerdo existente”

El Estudio General de 2012 de la CEACR destruyó ese acuerdo por la respuesta de los Expertos a la objeción de los Empleadores, que dio lugar a que éstos reafirmaran públicamente su objeción mantenida durante tanto tiempo.

En 2012, la Comisión de Aplicación de Normas fue testigo de un impasse que surgió por una acción de huelga y por la forma como había sido ampliamente interpretada por la CEACR en base al Convenio 87. El Estudio General de 2012, sobre ocho Convenios fundamentales, contenía una compilación completa de las interpretaciones de los Expertos de un “derecho de huelga” y las modalidades específicas de su ejercicio. Durante años los Empleadores han desafiado la ampliación del mandato de la CEACR de interpretar los Convenios de la OIT y en particular del Convenio 87. Así pues, el debate de 2012 del Informe General fue fundamental para los Empleadores y el Grupo reiteró su posición largo tiempo sostenida en la CIT de 2012 rechazando con dureza las opiniones de los Expertos sobre un “derecho de huelga”. El rechazo por parte de los Empleadores del enfoque de la CEACR dio lugar al rechazo a cooperar en la supervisión de casos que incluyeran las interpretaciones de los Expertos sobre casos de derecho de huelga, a menos que se añadiera una aclaración del mandato de los Expertos en la primera página del Informe General de los mismos. Empleadores y Trabajadores alcanzaron un acuerdo provisional sobre el siguiente texto: *“El Informe General forma parte del proceso de control normal y es el resultado del análisis del Comité de Expertos. No se trata de un texto consensuado ni determinativo de los constituyentes tripartitos de la OIT”*. No obstante, las negociaciones posteriores resultaron infructuosas y no se acordó ninguna lista de casos individuales para su discusión durante la Conferencia.

A pesar del impasse los Empleadores detectaron que la CEACR seguía con su práctica habitual de interpretación del “derecho de huelga”. En su Informe de 2013, de las 63 observaciones de la CEACR sobre el C. 87, 55 eran sobre el “derecho de huelga” y las normas relacionadas que la CEACR había desarrollado unilateralmente con el tiempo. La relación fue similar a la de años anteriores y mostraba que el “derecho de huelga”, aunque no estuviera recogido en el C. 87, se había convertido en un pilar de la supervisión del C. 87 por parte de la CEACR. Lo que es más, en la Introducción de su Informe de 2013, la CEACR no abordó la sustancia de la posición de los Empleadores. La principal razón para mantener su posición (párrafo 31) era que una vez reconocido el “derecho de huelga” en principio como protegido por el C. 87, tenía que determinar sus límites.

Este extremo fue rechazado por los Empleadores. Si fuera el caso, la CEACR podría alterar el consenso inherente en la adopción de un Convenio y tener consecuencias de gran alcance para el establecimiento de un reglamento laboral internacional, saltándose las reglas constitucionales de la OIT en materia de establecimiento de normas y minando la responsabilidad de los Constituyentes y su rol de gobernanza (Art. 19 de la Constitución de la OIT).

La labor de los Expertos consiste en observar la aplicación del Convenio, tal cual está redactado, frente a la legislación adoptada para darle fuerza y práctica -no añadir obligaciones que fueron excluidas explícitamente por los interlocutores sociales en el momento de la adopción.

Los Empleadores confían en que la CEACR reconsiderará su posición al respecto considerando las consecuencias que las mismas tienen para el debate sobre el derecho de huelga en la Comisión de Aplicación de las Normas, y en particular las conclusiones.

“Los Empleadores confían en que la CEACR reconsiderará su posición al respecto considerando las consecuencias que las mismas tienen para el debate sobre el derecho de huelga en la Comisión de Aplicación de las Normas, y en particular las conclusiones.”

Cabe recordar que en la Comisión de Aplicación de las Normas de 2013 se añadió el siguiente texto a las conclusiones de todos los casos (discutidos) en los que los Expertos habían comentado el derecho de huelga (Bangladesh, Canadá, Egipto, Fiji, Guatemala y Swazilandia): ***“La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los Empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87”***. Además para ser coherente con su posición, los Empleadores no apoyaron las propuestas de conclusiones que, de forma explícita o implícita, instaran a los Gobiernos a alinear su legislación y sus prácticas con las reglas de “derecho de huelga” de la CEACR. Los Empleadores ya no aceptan ninguna ambigüedad en este punto.

En junio de 2014 lamentablemente la Comisión no pudo aprobar las conclusiones de 19 de los casos discutidos por el rechazo de los Trabajadores de añadir la frase acordada en 2013 en las conclusiones de tres casos. Los Empleadores también dejaron claro que, si bien las conclusiones de la Comisión deberían reflejar las recomendaciones de consenso siempre que fuera posible, los puntos de vista diferentes de Empleadores y Trabajadores tienen que ser transparentes y deben reflejarse en las conclusiones.

Es importante aclarar que los Empleadores no propusieron un nuevo enfoque en la Comisión de 2014. En lugar de eso, dado que el no reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio 87 y la amplia interpretación de la CEACR de la cuestión permanecían sin resolver antes del Consejo de Administración de la OIT, los Empleadores esperaban que se volviera a utilizar la frase citada antes. Los Empleadores fueron tan lejos como hasta hacer propuestas alternativas que eran sistemáticamente rechazadas por los Trabajadores (incluido el texto que otorga un reconocimiento equivalente de la posición de los Trabajadores, u otro texto contenido en el párrafo 91 del Informe de la CEACR que afirma que las opiniones de ambos Grupos sobre el asunto *“siguen siendo diametralmente opuestas”*).

Conclusiones

EL GRUPO DE EMPLEADORES NO CUESTIONA LAS DIFERENTES MANERAS EN LAS QUE LAS DISTINTAS JURISDICCIONES HAN PROTEGIDO LA ACCIÓN DE HUELGA O RECONOCEN EL DERECHO DE HUELGA.

“El Grupo de Empleadores no cuestiona las diferentes maneras en las que distintas jurisdicciones han protegido la acción de huelga o reconocen el derecho de huelga”.

Los Empleadores reconocen que la acción de huelga es un problema real en el mundo laboral y que los países han establecido procesos y prácticas legislativos específicos para abordarlo.

Sin embargo, los Empleadores no han dejado de argumentar que **el derecho de huelga no está recogido en el texto de los Convenios 87 y 98 de la OIT y que de conformidad con todos los métodos de interpretación aplicables indicados en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados sería difícil considerarlo implícito o ley consuetudinaria.**

Las objeciones de los Empleadores han ido acompañadas de varias solicitudes de aclaración. Por ejemplo, se ha pedido a la CEACR que explique cómo llegó a sus interpretaciones del derecho de huelga en su Informe General de 2012 utilizando los métodos de interpretación aplicables; y un repaso de las circunstancias que crean tal inconsistencia profunda y sostenida entre las opiniones de los Expertos y la práctica de los Gobiernos y las legislaturas.

Además, desde el impasse de 2012, la CEACR ha seguido aportando a los gobiernos nacionales observaciones basadas en la opinión que el derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y sus empresas y que forma parte del Convenio nº 87. Esa idea ha sido incorporada al material de formación de la OIT y al material de orientación para los Gobiernos en materia de legislación laboral y ha tenido un impacto directo en el pensamiento legal entre jurisdicciones. El resultado ha sido un aumento de la confusión en cuanto a las obligaciones surgidas de un Convenio ratificado *en materia de* las novedades legales de la acción de huelga a nivel nacional. Dicha confusión también repercute en las obligaciones que tienen los Estados Miembros de la OIT que no han ratificado de respetar, promover y materializar, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios en materia de derechos fundamentales en el trabajo y ha socavado el papel de los constituyentes de la Organización de fijar unas normas laborales internacionales.

Además de la confusión las autoridades nacionales tienen que hacer frente a la dificultad intrínseca de cómo regular las huelgas al tiempo que reconcilian los intereses encontrados de los huelguistas y de los otros y el interés público. Los Estados Miembros de la OIT tienen que encontrar soluciones adecuadas que estén en la línea de sus situaciones respectivas. Si es necesario fijar normas para la acción de huelga a nivel internacional, y en qué medida lo es, es algo que no han determinado los propios constituyentes de la OIT. En el proceso de elaboración del C. 87 y de varios de los Convenios y Recomendaciones de la OIT posteriores, esa necesidad ha sido rechazada expresamente. En ese sentido, los párrafos 115 a 134 del informe nº 25 (registro provisional) de la 81ª sesión de la Conferencia

Internacional del Trabajo de 1994, documenta que el Grupo de Empleadores propuso discutir la cuestión sobre si el derecho de huelga tendría que incluirse en un instrumento de la OIT en la Conferencia. La cuestión no tuvo seguimiento.

En el párrafo 92 de su Informe de 2014 la CEACR acepta que la diversidad de opiniones sobre la acción de huelga requiere un enfoque más flexible cuando afirma: *“La Comisión reconoce que esas observaciones [sobre la acción de huelga] pueden ser cuestionadas por los mandantes tripartitos y que también puede recurrirse a lo dispuesto en el artículo 37 de la Constitución de la OIT”*. Por su parte los Empleadores seguirán cuestionando cualquier observación relacionada con la acción de huelga en el contexto del Convenio nº 87.

Tal como están las cosas, el Grupo de Trabajadores ha rechazado todas las opciones para alcanzar el consenso sobre una posible solución para la acción de huelga a nivel de la OIT, a pesar de que con su exclusiva estructura tripartita la OIT sería el foro apropiado y legítimo para solucionar esta cuestión.

Los Empleadores reiteran su preocupación por las diferencias de opinión entre la Comisión de Aplicación de las Normas y la CEACR, que está comprometiendo la autoridad del sistema de control de la OIT en su conjunto. En este contexto los Empleadores han expresado su desacuerdo con la CEACR por la siguiente frase, incluida en la mayoría de las conclusiones del C. 87 adoptadas por la Comisión en 2013, que solamente *“contiene una declaración de la posición de los Empleadores”*.

“La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los Empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87”.³⁹

“La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, en virtud de que los Empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87.”

La frase deja explícitamente claro que las cuestiones de “derecho de huelga” se han excluido de las conclusiones de la Comisión, tradicionalmente adoptadas por consenso tripartito.

Para obtener más información o asesoramiento póngase en contacto con el Secretario General de la OIE, el señor Brent Wilton, wilton@ioe-emp.org

³⁹ Extracto de las Conclusiones oficiales del Comité para la Aplicación de las Normas en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2013 sobre casos en los que se cita el Convenio 87 de la OIT.

Glosario de términos clave

Este glosario ofrece definiciones de varios de los términos utilizados en este documento.

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

La CIT es la “Asamblea general” de la OIT. Se celebra anualmente e incluye representantes gubernamentales, de los trabajadores y de los empleadores de los Estados Miembros de la OIT (185 países en la actualidad). La CIT tiene varias funciones, como por ejemplo: la adopción de Normas Internacionales de Trabajo; la supervisión de su implementación (en colaboración con los órganos de control de la OIT); la discusión de asuntos laborales y sociales de importancia mundial; y la adopción de las políticas generales de la OIT.

Normas Internacionales de Trabajo

Son instrumentos legales que establecen reglas internacionales en materia social y de condiciones laborales. Las Normas Internacionales de Trabajo adquieren la forma de Convenios Internacionales de Trabajo y Recomendaciones. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales que imponen obligaciones legalmente vinculantes a los Estados Miembros de la OIT que deciden ratificarlos. Las Recomendaciones de la OIT son directrices no vinculantes, aunque pueden influir en la interpretación de la legislación laboral nacional e internacional.

Mecanismos de Control de la OIT

El sistema de control de normas de la OIT está formado por procedimientos normales y procedimientos especiales. Aunque la OIT no cuenta con medidas reales de aplicación a su disposición, la presión política y moral ejercida a través de las discusiones públicas puede tener un papel importante a la hora de animar a los Gobiernos a implementar Normas Internacionales de Trabajo.

Los procedimientos normales –llevados a cabo por la Comisión de Aplicación de las Normas y la CEACR (véase a continuación)- permite la evaluación legal y el escrutinio de la información que suministran los Estados con la elaboración de informes. Los procedimientos especiales complementan a los normales y tienen carácter contencioso: las representaciones y las quejas por la falta de respeto de Convenios ratificados se hacen llegar al Consejo de Administración de la OIT, que puede decidir organizar un Comité tripartito o una comisión especial (Comisión de investigación) para examinar el asunto y presentar su recomendación. Además, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (véase más adelante) se estableció específicamente para abordar asuntos de libertad de asociación. El examen de las quejas de este procedimiento puede llevarse a cabo simultáneamente con el examen de los mecanismos de control regulares.

Comisión de Aplicación de Normas

Este Comité es un órgano permanente tripartito de la OIT establecido, junto con la Comisión de Expertos (véase más adelante), cuya responsabilidad es el control regular del cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo. Su labor es examinar las medidas adoptadas por los Estados Miembros de la OIT para dar efecto a los Convenios que han ratificado, y discutir un Estudio General que reúne información detallada sobre un grupo de Convenios seleccionados sobre una materia en particular.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

La CEACR es un grupo de expertos legales de todo el mundo (16 miembros en la actualidad) cuya labor consiste en ofrecer una evaluación técnica e imparcial del estado de aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo. La CEACR elabora un informe anual que se presenta en primera instancia al Consejo de Administración de la OIT y después a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ese Informe se publica cada año en el mes de marzo y consta de tres partes:

1. *Informe General*

El Informe General presenta los comentarios de la CEACR sobre asuntos de interés general como la aplicación de Convenios fundamentales; la ratificación y denuncias de Convenios; casos de progresos; cumplimiento de los Gobiernos con las obligaciones de elaboración de informes; información sobre la asistencia técnica que la OIT suministra en materia de Normas y el rol de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

2. *Observaciones referidas a ciertos países*

Es la evaluación que hacen los Expertos de los informes que los Gobiernos hacen llegar a la OIT sobre el efecto, legal y en la práctica, de los Convenios ratificados (Art. 22 de la Constitución de la OIT), y de los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la implementación de determinados Convenios. Esas observaciones son la base para que la Comisión de Aplicación de Normas discuta en la Conferencia Internacional del Trabajo unos 25 casos nacionales –por lo general de fracaso a la hora de cumplir con los Convenios de la OIT.

3. *Estudio General*

Es una encuesta de la legislación nacional y la práctica de los Estados Miembros sobre asuntos concretos elegidos por el Consejo de Administración de la OIT. Según el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros deben informar periódicamente de las medidas que han llevado a cabo para dar efecto a las disposiciones de los Convenios o Recomendaciones, e indicar cualquier obstáculo que haya impedido o retrasado la ratificación de un Convenio en concreto. El Estudio General permite a la CEACR examinar el impacto de los Convenios y las Recomendaciones, analizar las dificultades que según los Gobiernos impiden su aplicación e identificar medios de superación de esos obstáculos.

Comité de Libertad Sindical

Este Comité lo estableció en 1950-51 el Consejo de Administración para examinar las denuncias o las alegaciones de violaciones de los principios de libertad sindical que contienen la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia. Su composición es tripartita y recibe denuncias enviadas por organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluso cuando el país en cuestión no ha ratificado los Convenios de libertad sindical relevantes. El Comité presenta al Consejo de Administración un informe que contiene conclusiones y recomendaciones de acción. Esos resultados tienen una gran influencia en los Gobiernos, los empleadores y los sindicatos, y pueden lograr hacer cambiar la legislación y la práctica a nivel nacional.

Puede obtener más información en la página de las [Normas Internacionales de Trabajo](#) de la OIE o poniéndose en contacto directamente con la OIE, ioe@ioe-emp.org

USUAL BACK PAGE PLEASE

© October 2014 etc.