



Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Gilbert F. Houngbo, director general
A la atención de la Oficina del Consejero Jurídico (jur@ilo.org)

Santiago de Compostela, 6 de octubre de 2023

Estimados/as señores/as:

El objeto de este escrito es transmitir los comentarios del sindicato **Confederación Intersindical Galega (CIG)** en relación con la controversia sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga, a fin de que sean incorporados al documento, mencionado en su carta de 31 de agosto de 2023, de resumen de los comentarios remitidos por los Gobiernos y organizaciones sindicales o empresariales interesadas.

1. Sobre CIG: sindicato gallego y de clase mayoritario y más representativo

La CIG es el sindicato de clase mayoritario en Galicia, es Central Sindical mas representativa de acuerdo al artículo 6 e 7 da Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y es miembro de pleno derecho de la delegación del Estado español en la OIT. Tiene entre sus principios la defensa de los derechos nacionales del pueblo gallego y de la autoorganización de los trabajadores y trabajadoras; la práctica de la solidaridad, el internacionalismo, la democracia y la participación; el respeto del pluralismo; la defensa de su independencia respecto de cualquier otra organización o institución y el impulso de la lengua y la cultura gallegas.

2. Protagonismo de la OIT en el reconocimiento del derecho de huelga

La OIT, como organismo especializado de Naciones Unidas en cuestiones de empleo y derechos en el trabajo, viene siendo desde su fundación en 1919 una referencia esencial para la legislación internacional en materia laboral. Ya en 1927 la OIT reconocía la existencia del derecho a la huelga, vinculándolo directamente a la libertad sindical, un reconocimiento que no había sido cuestionado por los empleadores durante más de 60 años.

En este sentido, aunque el Convenio núm. 87 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), no recoge la



expresión “derecho de huelga”, tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) como el Comité de Libertad Sindical (CLS) han asumido pacíficamente la existencia de tal derecho, con características precisas, con un sólido anclaje en los artículos 3, 8 y 10 del Convenio.

Así, en su segunda reunión (1952), el CLS afirmó el derecho de huelga y formuló los elementos del principio básico sobre este derecho, del que en cierto modo derivan todos los demás, a tenor del cual el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen las personas trabajadoras y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el CLS reconoció que la huelga es un derecho y no simplemente un hecho social, con perfiles jurídicos concretos, que incluyen el derecho a no sufrir represalias por su ejercicio.

3. Ataque insólito al derecho de huelga por parte del Grupo de Empleadores

Sin necesidad de exponer todos los antecedentes, que son sobradamente conocidos, el conflicto actual puede resumirse como sigue:

- Desde 2012, el Grupo de Empleadores de la OIT lanza una ofensiva planificada para atacar el derecho de huelga que está arraigado y protegido por el Convenio núm. 87 de la OIT.
- En contra de sus propios actos durante décadas, dicho Grupo pretende negar la existencia del derecho a la vez que cuestiona el mandato y la competencia de la CEACR de la OIT.
- Esta situación lleva al Grupo de Trabajadores de la OIT a exigir que se someta la disputa al Tribunal Internacional de Justicia (TIJ) para obtener una opinión consultiva sobre la interpretación del Convenio núm. 87 en materia del derecho de huelga.

4. Contexto en que se produce el ataque del Grupo de Empleadores al derecho de huelga

La ofensiva del Grupo de Empleadores contra el derecho de huelga se produce en un contexto en que el Convenio núm. 87 de la OIT goza de una creciente



influencia y prestigio como instrumento de salvaguardia de los derechos laborales. Así:

- Los tribunales estatales e internacionales se remiten cada vez con mayor frecuencia a la jurisprudencia de la OIT para determinar el ámbito de aplicación de la libertad sindical bajo sus ordenamientos jurídicos respectivos. Véase, por ejemplo, la decisión del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en *Demir y Baykara c. Turquía*, 12 de noviembre de 2008. Asimismo, el movimiento sindical internacional fundamenta sus reivindicaciones en la jurisprudencia de la OIT.
- Los convenios de la OIT, incluido el Convenio núm. 87, son asumidos como estándar mínimo de protección en los nuevos instrumentos internacionales de derecho indicativo (*soft law*), así como en los códigos deontológicos y de conducta de numerosas compañías multinacionales, reforzando el nivel de protección, en ocasiones muy deficiente, de los ordenamientos jurídicos locales.
- Los tratados de libre comercio y los programas de preferencias comerciales internacionales también hacen referencia a los convenios fundamentales y las normas internacionales de trabajo de la OIT como normas vinculantes.

En este contexto, parece obvio que la pretensión empresarial de denegar la existencia del derecho de huelga en el Convenio núm. 87 es un ataque al propio Convenio, que concibe la libertad sindical y la huelga de una forma holística, de manera que la segunda es una manifestación de la primera, como instrumento indispensable para el avance de las condiciones laborales.

De prosperar, esta ofensiva sería especialmente dañina en los países o jurisdicciones que no tengan un derecho de huelga claramente definido, pues se impediría a los tribunales derivar el derecho de huelga de las personas trabajadoras del derecho internacional. Pero las consecuencias también se harían sentir en los países cuyo derecho interno reconoce el derecho de huelga, pues sus gobiernos tendrían más posibilidades de restringir, contener o incluso eliminar tal derecho, al concebirse como disponible en el marco de la legislación interna.

Obviamente, las consecuencias de tan inicua pretensión serían desoladoras para las personas trabajadoras de todo el mundo y para el movimiento sindical internacional del que CIG se enorgullece en participar.



5. Cuestiones jurídicas

La opinión preponderante en la academia y las profesiones jurídicas es que el derecho de huelga está claramente contenido en el Convenio núm. 87 de la OIT. En este sentido, el panel de expertos consultado por la CSI emitió en 2014 un informe que recoge, entre otras, las siguientes conclusiones:

- El TIJ sostiene que debe darse *preponderancia* a la interpretación de los instrumentos jurídicos por organismos independientes establecidos específicamente para supervisar la aplicación de dichos instrumentos. Por lo tanto, las conclusiones de los propios órganos de control de la OIT, incluidos la CEACR y el CLS, a favor del derecho de huelga tienen dicho carácter preponderante.
- La opinión de los empleadores de que la libertad sindical es un derecho individual autónomo separado del contexto de las relaciones industriales es restrictiva y equivocada. El derecho de libertad sindical es un derecho colectivo que debe formar parte del conjunto de derechos ejercidos conjuntamente y protegidos individualmente que permiten a las personas asociadas promover los fines para los que se formó.
- El derecho internacional incuestionable a la negociación colectiva reafirma el apoyo a la existencia del derecho de huelga como derecho derivado de la libertad sindical.
- Desde 1924, la OIT considera la libertad sindical junto con el derecho de huelga. Y una década después de la entrada en vigor del Convenio núm. 87, la CEACR proporcionó un análisis sobre el derecho de huelga vinculándolo al artículo 3 de los Estatutos.
- La CEACR reconoce que el derecho a la negociación colectiva depende del derecho de huelga.
- El argumento de los empleadores de que la actual falta de consenso en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas significa que el Convenio núm. 87 no implica el derecho de huelga, no se sostiene porque durante 40 años ninguno de los componentes de la Comisión de Aplicación de Normas ha planteado el asunto.



- No existe ningún registro en los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87 a los efectos de que el derecho de huelga debería ser excluido del ámbito de aplicación del convenio.
- Desde su establecimiento en 1951, el CLS ha mantenido el derecho de huelga en el Convenio núm. 87 en numerosos casos.
- En virtud de los Estatutos de la OIT, el objetivo de *justicia social* debería tener preponderancia sobre otros objetivos económicos. Dado que la justicia social implica la mejora de las condiciones de trabajo y la capacidad de las personas trabajadoras de participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas laborales, puede concluirse que el derecho de huelga tiene rango constitucional al derivar de los propios Estatutos de la OIT.
- La práctica de los órganos de control de la OIT de reconocer el derecho de huelga en el texto del Convenio núm. 87 no solo está conforme con la interpretación de las normas contenidas en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, sino que es requerida por la aplicación de estos principios.
- Además de su reconocimiento en el Convenio núm. 87, el derecho de huelga forma ya parte del derecho internacional consuetudinario.

6. Conclusiones

En opinión de la CIG, el análisis fáctico y jurídico es concluyente en el sentido de que el derecho de huelga está incluido en el Convenio núm. 87 de la OIT y en el derecho internacional, por lo que confiamos en que el TIJ emita una opinión consultiva positiva.

En todo caso, queremos dejar constancia de que el Grupo de Empleadores actúa en contra de los principios de buena fe y vinculación a los propios actos al pretender cuestionar un derecho que había reconocido durante más de 60 años.

En nombre de CIG, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración y enviarle un saludo internacionalista y de clase.

Fdo. Paulo S. Carril Vázquez
Secretario xeral da CIG

