



UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES

Jorge Arturo Ríos Badillo
Director General de Asuntos Internacionales de la
Secretaría de Trabajo y Previsión Social

En atención a su oficio STPS/UPLRI/DGRI/605/2023 por medio del cual nos transmite la invitación de la Oficina del Director General de la Organización Internacional del Trabajo para presentar comentarios respecto a la solicitud de sometimiento urgente de la controversia sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga, a la Corte Internacional de Justicia para que decida de conformidad con el artículo 37, párrafo 1, de la Constitución de la OIT, nos permitimos manifestar los siguientes

COMENTARIOS

Desde la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores uno de los ejes centrales del plan de acción ha sido la defensa del derecho de libertad sindical de las personas trabajadoras y sus sindicatos, principio que involucra además de la libre sindicación, la posibilidad de acceder a la negociación colectiva auténtica y el ejercicio del derecho de huelga, como el medio legítimo que tenemos los trabajadores y las trabajadoras para defender nuestros intereses, conquistar condiciones dignas de trabajo y exigir su cumplimiento por parte de los empleadores.

En ese sentido, la Unión Nacional de Trabajadores, entiende, aprueba y se adhiere a la solicitud realizada por parte de la Presidenta del Grupo de los Trabajadores y Vicepresidenta del Consejo de Administración de la OIT, que en el oficio dirigido el pasado 12 de julio de 2023, para remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio 87 en las dos vertientes de opiniones divergentes en relación con el derecho de huelga, así como la autoridad de la Comisión de Expertos para realizar esta interpretación y los límites de dicha autoridad, para que en cumplimiento de su importante labor de examinar y pronunciarse sobre la aplicación del Convenio 87, en la práctica y la legislación por los Estados, precise el contenido y alcance de este derecho fundamental, en vista de que el diálogo y el consenso como vías de solución al conflicto han quedado agotadas por los mandantes sin que exista acuerdo dentro de la propia Organización, desde hace ya varias décadas, en el entendido de que dicha resolución es la vía para discernir y aclarar los puntos ante mencionados, en aras de seguir fortaleciendo el debate en lo sucesivo con los conceptos e interpretaciones claras de un convenio fundamental y tan importante para el mundo laboral.

Nuestra organización tiene un especial interés en que, desde la OIT, como el más importante órgano internacional especializado en materia laboral exista certeza y seguridad jurídica de que el derecho de huelga se desprende del Convenio 87, así como que los órganos que ejecutan sus mecanismos de control de normas tienen la capacidad jurídica para definir sus alcances y límites, en principio porque esa determinación guarda armonía con los instrumentos internacionales y regionales en materia de derechos humanos, así como del derecho interno, que reconocen al derecho de huelga como indisociable de la libertad sindical, además, porque los mecanismos de control periódico y los procedimientos especiales por reclamaciones y quejas son vías a las que hemos recurrido los trabajadores para visibilizar las violaciones a la libertad sindical y al derecho de huelga, convirtiéndose en una alternativa para la exigibilidad política y jurídica de derechos con resultados significativos, puesto que a través de sus determinaciones y llamamientos se ha facilitado el tránsito hacia reformas legislativas trascendentes en nuestro país e interpretaciones judiciales que benefician en mayor medida a la persona trabajadora y a las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus derechos colectivos.

La legislación mexicana por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, si bien desde 1957 se contemplaba el derecho de huelga en las leyes mexicanas, desde 1917 fue pilar fundamental para establecer un marco normativo en materia laboral que permitiera el acceso a la justicia social a través de mecanismos de regulación que permitieran a las y los trabajadores ejercer el derecho de huelga, inclusive siendo base para la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

En México, tratándose de los trabajadores del sector privado, no existe duda alguna que el derecho a la huelga tiene el carácter de fundamental, es un derecho humano socioeconómico garantizado por el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde 1917 y la reglamentación de los requisitos para su ejercicio y límites se despliegan en la Ley Federal del Trabajo, en donde regula de manera sustantiva en los artículos 440 al 469 y posteriormente la parte procesal del ordenamiento contiene el procedimiento, desde el emplazamiento hasta la terminación de la huelga en los artículos 920 a 938, así como en diversos criterios jurisprudenciales.

Resulta relevante mencionar que el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), uno de los tratados comerciales de mayor envergadura en el mundo, contiene en su Capítulo 23 obligaciones en materia de trabajo, y en este reconoce al derecho de huelga como interdependiente del de libertad sindical. Las partes contratantes asumieron la obligación de proteger y promover los derechos laborales internacionalmente reconocidos, y de comerciar únicamente productos que cumplan con estos derechos, lo que se desprende del compromiso conjunto de reafirmar las obligaciones en materia de trabajo que adquirieron cuando aceptaron formar parte de la OIT, incluidas aquellas establecidas en la Declaración sobre los Derechos en el Trabajo y la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008.

En ese sentido, el Capítulo 23 Laboral es enfático en el deber de las partes de adoptar y mantener en sus leyes y regulaciones, y en las prácticas que deriven de éstas, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, y tratándose del derecho de huelga, las partes contratantes expresamente establecieron que se encuentra vinculado con el derecho a la libertad de asociación, el cual no puede

realizarse sin la protección al derecho de huelga. Esto significa que la libertad de asociación y el derecho de huelga son derechos laborales indisociables y complementarios y que para los tres países de América del Norte la protección de la libertad de asociación también implica la protección del derecho de huelga.

Desde el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Corte Interamericana, a partir de la Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos denominada “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género”, ha establecido que el derecho a la huelga está implícito en el derecho a la libertad sindical, protegido de manera general por el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como de manera específica por el artículo 26 en materia de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales, en relación con el Protocolo de San Salvador.

A su vez, la Corte señaló que el derecho a la huelga es esencial para la protección de los intereses de los trabajadores y es un medio legítimo para buscar la mejora de sus condiciones laborales, en su interpretación, apoyada por los instrumentos de la OIT y sus mecanismos de control, considera que la huelga es una manifestación y ejercicio de la libertad sindical, protegida por el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos pues es a través de la huelga, que los trabajadores ejercen su derecho de sindicación para la defensa de sus intereses de manera colectiva, asimismo, como un derecho habilitante, la huelga puede ser una herramienta que permite el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, la cual conduce a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, asimismo, está íntimamente relacionado con el ejercicio de libertades civiles como la libertad de expresión y el derecho de reunión.

Un aspecto por destacar es que la Constitución en su articulado 133 establece que las normas internacionales son ley suprema de toda la Unión, por tal motivo desde 1931 cuando México ingresa a la Organización Internacional del Trabajo, desde entonces el país ha sido en varias ocasiones miembro del Consejo de Administración, ha ocupado la presidencia y ha presidido el grupo gubernamental del mismo. México ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT, por lo que desde la ratificación de México del convenio 87 el 01 abril 1950, el grupo de trabajadores hemos vinculado al convenio con el derecho de huelga inherente e inalienable a la libertad sindical y las relaciones laborales, la protección al derecho de organización y de negociación colectiva, que definía los principios fundamentales en los que debería basarse la libertad sindical.

Por lo anterior, manifestamos nuestro total apoyo a la iniciativa del Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración sobre la interpretación del Convenio 87 en relación con el derecho de huelga y la capacidad interpretativa de los mecanismos de control al respecto, atendiendo a la importancia que revisten en la definición internacional, regional e interna de lo qué es el derecho a la huelga, sus alcances, límites y el papel de las organizaciones de trabajadores y empleadores, los Estados y terceros, en aras de garantizar un ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Nos permitimos reiterar nuestra petición para que el Gobierno de México, en su carácter de gobierno progresista y en apego a los pactos internacionales en materia de derechos humanos y comerciales con América del Norte, apoye la remisión de la solicitud de opinión

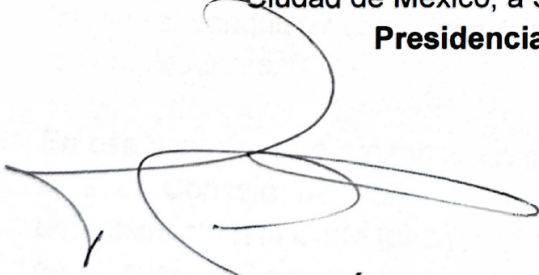
consultiva a la Corte Internacional de Justicia, a fin de que el Consejo de Administración cuente con las voluntades suficientes y este conflicto interpretativo encuentre una solución pronta, tal y como fue solicitado mediante oficio el pasado 02 de agosto de 2023.

ATENTAMENTE

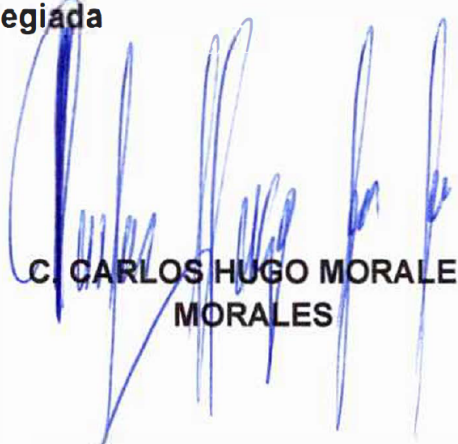
"POR LA UNIÓN DEMOCRÁTICA DE LOS TRABAJADORES"

Ciudad de México, a 3 de octubre de 2023.

Presidencia Colegiada



**ING. FRANCISCO HERNÁNDEZ
JUÁREZ**



**C. CARLOS HUGO MORALES
MORALES**



CAP. JOSÉ HUMBERTO GUAL ÁNGELES