



CONFEDERACIÓN DE UNIFICACIÓN SINDICAL (CUS)

Afiliados a CSU - CSA – CSI

Dirección: Ciudad Jardín Q-3 – Tel. (505) Celular: 88830178 Wp 82194906 / 88957221 Wp 89053223

E-mail: cheponcito24@yahoo.es, luiscolladocus@yahoo.com, cusorganizacion@yahoo.com

Managua, 4 de Octubre del año 2023.

Estimado Director General

jur@ilo.org

cc: Jeroen.beirnaert@ituc-csi.org

cc: CSA TUCA <secretaria.generalcsa@csa-csi.org>

Le agradecemos su carta a todos los Estados miembros de la OIT de fecha 31 de agosto que se puso en nuestro conocimiento. En esta carta nos confirma que ha recibido la solicitud del Grupo de los Trabajadores de la OIT de fecha 12 de julio de 2023 para que se remita urgentemente el litigio 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 (CIJ) para que tome una decisión, de conformidad con el artículo 37, apartado 1, de la Constitución de la OIT. El Grupo de los Trabajadores también solicitó que este asunto se incluyera urgentemente en el orden del día del Consejo de Administración para que se tomara una decisión al respecto. Esta solicitud ha recibido entretanto el apoyo de 36 Gobiernos de diferentes regiones, que reconocen la importancia de la seguridad jurídica en esta cuestión para todos los mandantes.

También expresamos nuestro agradecimiento por el informe de antecedentes que fue preparado por su Oficina para informar la decisión durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Administración del 10 de noviembre de 2023 y acogemos con satisfacción su invitación a todos los Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados para que envíen sus comentarios.

De hecho, el derecho de huelga es de suma importancia para los trabajadores de Nicaragua y la incapacidad de la OIT para supervisar este derecho, como consecuencia de la disputa, en nuestro contexto nacional está potencialmente afectando seriamente a las relaciones laborales en nuestro país.

En Nicaragua nuestra Constitución Política, al respecto expresa:

“Art. 83. [Derecho a la huelga]

Se reconoce el derecho a la huelga.”

Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA EXPRESA:

“SECCIÓN I - DE LA HUELGA

Artículo 244.- Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales;

b) Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;

c) Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos; la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados.

d) Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores. Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo.

Artículo 245.- El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 246.- Mientras dure la huelga queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores.

Artículo 247.- El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrán extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.

Artículo 248.- La huelga suspende la obligación de prestación del servicio de trabajo en las empresas o establecimientos en que se declare, por todo el tiempo que dure, sin terminar los contratos o relaciones de trabajo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Artículo 249.- Si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga. Los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.

Siendo la huelga un instrumento necesario para la defensa de los intereses socio-económicos de los trabajadores.

SECCIÓN IV TRAMITES DE HUELGA

Artículo 385.- Agotadas las audiencias de conformidad con los Artos. 379 y siguientes, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministro del Trabajo para que en el término de veinticuatro horas nombre al Presidente del Tribunal de Huelga. El Presidente del Tribunal de Huelga nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará a las partes para que en el término de veinticuatro horas cada una de ellas presente un listado de cinco personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadores en la conformación de dicho Tribunal.

Artículo 386.- Conformado el Tribunal deberá programar tres días hábiles de negociaciones levantando acta de los acuerdos a que se llegase en cada uno de ellos. Las partes de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término.

Artículo 387.- Las negociaciones se limitarán a las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

Artículo 388.- Si realizadas las sesiones o antes hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto. Si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el Tribunal procederá a celebrar votación en Asamblea General de trabajadores de la Empresa para que estos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las propuestas del empleador. Si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto; y si las rechazan, celebrará votación para que los trabajadores decidan si van a la huelga o someten el caso a arbitraje. Si los trabajadores deciden por el arbitraje se integrará inmediatamente el Tribunal de Arbitraje y si deciden por la huelga, el Presidente del Tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que se cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa. Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del Tribunal si así lo estimaren. El Tribunal a solicitud de parte notificará a la otra, cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del conflicto.

Artículo 389.- Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el Presidente del Tribunal de Huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al Presidente del Tribunal de Arbitraje.”.

Por lo tanto, apoyamos incondicionalmente la solicitud de remisión de nuestros representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración y pedimos una decisión urgente del Consejo de Administración para garantizar la remisión inmediata del litigio a la CIJ. Además, dado que creemos firmemente que el derecho de huelga es una parte esencial de la libertad sindical y ya ha sido elaborado por los órganos de control de la OIT, no habrá ningún valor añadido en un protocolo que complementa el convenio para matizar el derecho de huelga. Al contrario, cualquier intento de este tipo generaría un conflicto con el C.87, que ya garantiza el derecho de huelga como principio y derecho fundamental en el trabajo. Esto agravaría aún más el conflicto en lugar de resolverlo. Estamos convencidos de que se necesita urgentemente seguridad jurídica a través de una opinión consultiva de la CIJ que sea vinculante para la OIT.

Atentamente,

COFEDERACION DE UNIFICACION SINDICAL (CUS)



Cc:


Francisco de Paula Espinoza
Secretario General - CUS

Archivo.