



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERÚ

Afiliada a la CSI – CSA
Fundada el 13 de diciembre de 1993
Registro Oficial N° 001 – Libro N°1 – Folio N° 001 -98/MTPS
Jr. Mariano Carranza N°498 – Santa Beatriz Lima Cel. 996079133



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima 07 de noviembre del 2023

Carta N° 072 -2023-CENCUT/PERÚ

Director General

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillon 4

CH-1211 Ginebra 22 NORMES@ilo.org

02/11/2023

Estimado Director General:

Hacemos referencia a su carta del 11 de octubre de 2023 relativa a la solicitud del Grupo de los Empleadores de incluir urgentemente un punto normativo sobre el derecho de huelga en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Por las razones que se exponen a continuación, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT PERU) considera que la solicitud del grupo del Empleadores será jurídica, técnica y políticamente imposible y, por lo tanto, debe ser rechazada por el Consejo de Administración;

En primer lugar, no existe ninguna laguna en la protección y regulación del derecho de huelga a nivel internacional. El derecho de huelga está protegido por el Convenio 87 de la OIT y es un corolario intrínseco de la libertad de asociación. Los órganos de control de la OIT han elaborado una guía autorizada a este respecto en los últimos 70 años. Sin embargo, desde 2012 el Grupo de Empleadores lo niega rotundamente. En tal situación, está claro que no hay seguridad jurídica en cuanto a cuál sería la base y el punto de partida para cualquier ejercicio de elaboración de normas. En vista de los puntos de vista totalmente opuestos y mutuamente excluyentes sobre esta cuestión fundamental, cualquier iniciativa de carácter normativo (para cualquier propósito), será imposible avanzar sin antes haber resuelto estos puntos de vista opuestos, a través de una decisión autorizada y vinculante de la CIJ.

En segundo lugar, el Grupo de Empleadores pide que se adjunte un Protocolo al C87 para "regular" el derecho de huelga, al tiempo que niega que el C87 proteja el derecho de huelga. Sin embargo, los Protocolos en la OIT se han introducido para abordar de manera flexible la revisión parcial de determinadas disposiciones de Convenios existentes. Por lo tanto, sería necesario determinar qué disposiciones del C87 deberían revisarse o aclararse mediante la adopción de un protocolo. Sin embargo, si según los Empleadores el derecho de huelga no se aborda en modo alguno en el Convenio 87 al que se adjuntaría el Protocolo propuesto, no sería lógico ni coherente con la teoría y la práctica constitucionales de la OIT vincular dicho Protocolo al C87. Por lo tanto, la petición del Grupo de Empleadores es jurídicamente imposible.

En tercer lugar, el Grupo de Empleadores sigue insistiendo en que la única solución viable al conflicto es la elaboración de normas. Sin embargo, teniendo en cuenta el desacuerdo fundamental que subyace a la disputa, es difícil entender cómo se puede llegar a alcanzar tal consenso o amplia mayoría. El Grupo de los Empleadores quiere utilizar la propuesta de elaboración de normas para eliminar el derecho fundamental a la huelga en virtud del C87, obligando a los mandantes de la OIT a discutir la renegociación de este principio y derecho fundamental del trabajo como si nunca hubiera existido. Esto es erróneo e inaceptable. La CUT PERU nunca lo aceptará.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERÚ

Afiliada a la CSI – CSA
Fundada el 13 de diciembre de 1993
Registro Oficial N° 001 – Libro N°1 – Folio N° 001 -98/MTPS
Jr. Mariano Carranza N°498 – Santa Beatriz Lima Cel. 996079133



El objetivo constitucional y el mandato de la OIT es proteger los derechos de los trabajadores, incluso cuando éstos disfrutan de condiciones más favorables. Por lo tanto, la elaboración de normas para deshacer, revertir o eliminar los derechos existentes de los que disfrutan y en los que se basan todos los trabajadores será contrario al objetivo y al mandato de la constitución y al propósito institucional de la OIT.

En conclusión, reiteramos que, por todas las razones expuestas, la propuesta de los Empleadores es fundamentalmente errónea y debe ser rechazada. La única forma viable de resolver el litigio pendiente sobre el derecho de huelga y proporcionar seguridad jurídica es remitirlo, por fin, a la CIJ para que adopte una decisión autorizada y vinculante.

Le instamos a llevar nuestras preocupaciones sobre esta propuesta del Grupo de los Empleadores a la atención del Consejo de Administración de la OIT en su 349ª reunión (octubre-noviembre de 2023).

Atentamente,



JULIO CESAR BAZAN FIGUEROA
Presidente CEN CUT PERÚ