Organización Internacional del Trabajo

▶ GB.349*bis*/INS/1/2

Consejo de Administración

349.ª *bis* reunión (extraordinaria), Ginebra, 10 de noviembre de 2023

Sección Institucional **INS**

Fecha: 13 de octubre de 2023
Original: inglés

Primer punto del orden del día

Medidas que deben adoptarse en relación con la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y por 36 Gobiernos para remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio núm. 87 con respecto al derecho de huelga, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT

Resumen de las observaciones recibidas de los mandantes

▶ Introducción

1. Al distribuir el informe de referencia de la Oficina (GB.349*bis*/INS/1/1, anexo), como base para orientar el debate en la reunión extraordinaria del Consejo de Administración sobre la solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y 36 Gobiernos a fin de remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia la controversia relativa a la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) con respecto al derecho de huelga, el Director General invitó a los Estados Miembros y, a través de ellos, a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores interesadas a transmitir las observaciones que estimasen oportuno formular a este respecto. Su finalidad era facilitar deliberaciones inclusivas sobre un asunto que reviste una importancia institucional especial,

Para reducir al mínimo el impacto ambiental de las actividades de la OIT, los documentos del Consejo de Administración que se publican antes o después de las reuniones no se imprimen. Solo se imprimen en tiradas limitadas y se distribuyen a los miembros del Consejo de Administración los documentos elaborados durante las reuniones. Todos los documentos del Consejo de Administración pueden consultarse en www.ilo.org/gb.

brindando incluso la oportunidad de que los Miembros que actualmente no están representados en el Consejo de Administración expresen sus opiniones.

2. Al 11 de octubre de 2023, la Oficina había recibido comunicaciones de 10 Gobiernos y de las secretarías de los 2 grupos no gubernamentales, así como de 14 organizaciones nacionales de empleadores y 101 organizaciones nacionales de trabajadores, que se enumeran en el anexo. Puede consultarse el texto íntegro de todas las observaciones recibidas en la página web de la 349.ª *bis* reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración.

▶ Resumen de las observaciones de los mandantes

3. Con respecto a la cuestión principal de si la Organización debería someter la controversia de interpretación a la Corte Internacional de Justicia para su resolución, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT, tres Gobiernos (*Eritrea*, *Níger* y *Somalia*) [1] manifestaron su apoyo a la propuesta presentada por el Grupo de los Trabajadores. La razón principal aducida fue que los Gobiernos necesitan tener seguridad jurídica respecto de las obligaciones que se derivan de su ratificación de los convenios de la OIT. Asimismo, señalaron que la controversia actual afecta negativamente al sistema normativo de la OIT.

4. Tres Gobiernos (*Indonesia,* Kenya y *Türkiye*) no respaldaron la propuesta de someter la cuestión a la Corte Internacional de Justicia y expresaron su preferencia por proseguir el diálogo. *Indonesia*, aunque reconoce el derecho de huelga como derecho humano fundamental y la autoridad conferida a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, la «Comisión de Expertos») para interpretar convenios, consideró que el modo de proceder más prudente era intentar alcanzar un consenso tripartito e instó al Consejo de Administración a que examinara la posibilidad de inscribir un punto a tal efecto en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2024). El objetivo sería examinar de manera exhaustiva la cuestión, así como la posible elaboración de un marco o una norma que definiera los límites y las disposiciones del derecho de huelga en el contexto del Convenio núm. 87. En el caso de que resultara imposible alcanzar un consenso tripartito, la opción de recurrir a la Corte Internacional de Justicia seguiría abierta, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT. De manera similar, *Türkiye* señaló que el derecho de huelga formaba parte integral de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, pero no era un derecho absoluto, y expresó su apoyo a seguir buscando una solución en el marco de las estructuras existentes de la OIT, mediante la promoción de una participación activa y un diálogo abierto. Este enfoque permitiría obtener un resultado equilibrado y globalmente aceptable. Kenya expresó su deseo de que la controversia se resolviera de forma amistosa, y recordó que su país reconocía y promovía la libertad sindical y de asociación y el derecho de huelga, aunque todavía no había ratificado el Convenio núm. 87.

5. *Costa Rica* indicó que estaba a favor de la propuesta del Grupo de los Trabajadores de remitir la cuestión a la Corte Internacional de Justicia, sin perjuicio de otras posibles soluciones, como la celebración de una discusión en la próxima reunión de la Conferencia para examinar la posible adopción de un protocolo o cualquier otra alternativa que pudiera surgir de las próximas 349.ª *bis* y 349.ª *ter* reuniones (extraordinarias) del Consejo de Administración.

[1] Los nombres de los Miembros que han ratificado el Convenio núm. 87 figuran en cursiva.

6. *Suiza* reiteró que seguía prefiriendo el establecimiento de un tribunal interno en virtud del párrafo 2 del artículo 37 de la Constitución de la OIT para resolver las controversias de interpretación. En lo que respecta a la posible remisión de la controversia a la Corte Internacional de Justicia, *Suiza* expresó sus dudas sobre si las dos cuestiones que el Grupo de los Trabajadores proponía plantear a la Corte eran efectivamente cuestiones de interpretación. En cualquier caso, los Estados parte en el Convenio núm. 87 deberían participar plenamente en las discusiones relativas al contenido de las cuestiones que cabría plantear a la Corte. En cuanto a la decisión de remisión, *Suiza* consideró que, a pesar de la autoridad delegada en el Consejo de Administración, y por motivos de inclusión y representatividad, correspondería a la Conferencia Internacional del Trabajo tomar esa decisión. La composición del Consejo de Administración ya no refleja la composición actual de la OIT como lo hacía en 1949, fecha en la que se adoptó la resolución en virtud de la cual la Conferencia autorizaba al Consejo de Administración a que solicitara una opinión consultiva a la Corte.

7. De igual forma, Malasia opinó que, si bien en el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT se ofrecía un cauce para resolver las controversias de interpretación, la remisión del asunto a la Corte Internacional de Justicia solo debería considerarse si fallaban todos los demás esfuerzos para dirimirlo. Era preferible buscar soluciones en el seno de la OIT, especialmente mediante el establecimiento de un tribunal interno independiente para solucionar rápidamente las controversias de interpretación.

8. El *Japón* consideró que era esencial mantener primero una discusión entre los mandantes tripartitos y que la remisión de la controversia a la Corte Internacional de Justicia solo podía contemplarse como último recurso. Con respecto a la cuestión que cabía someter a la Corte, esta debería reflejar el hecho de que el derecho de huelga no era un derecho absoluto. No debería someterse ninguna cuestión a la Corte con respecto a la competencia de la Comisión de Expertos, ya que ese tema merecería un examen más detenido por parte de los mandantes de la OIT. Por consiguiente, el Gobierno del *Japón* propuso algunas modificaciones al proyecto de resolución incluido en el apéndice I del informe de referencia.

9. Las organizaciones de empleadores indicaron que no apoyaban la remisión de la controversia a la Corte Internacional de Justicia, aun cuando la Constitución preveía en efecto la posibilidad de someter las controversias de interpretación a la Corte para su resolución. Básicamente, expusieron tres razones. En primer lugar, no se habían agotado las posibilidades de resolver la controversia internamente, por ejemplo, mediante la celebración de un debate en una reunión de la Conferencia con miras a adoptar una norma internacional del trabajo. En segundo lugar, una opinión consultiva tendería a generar una incertidumbre jurídica adicional relativa al ámbito de aplicación del derecho de huelga y resultaría perjudicial para la «paz social» en general en la OIT. En tercer lugar, una opinión consultiva incidiría negativamente en la reputación y la credibilidad de la OIT. El derecho de huelga es una cuestión polifacética que requiere un debate exhaustivo por parte de los mandantes tripartitos del mundo del trabajo. Las soluciones basadas en el consenso permitirían a todos los mandantes participar activamente en el proceso y conducirían a un resultado aceptable para todos.

10. Aunque reconocían de manera general la existencia del derecho de huelga, las organizaciones de empleadores reiteraron su postura según la cual el Convenio núm. 87 no abarca el derecho de huelga en su ámbito de aplicación, ni de forma expresa ni de forma implícita. La historia legislativa documenta que el derecho de huelga está excluido de forma intencionada del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión de Expertos carece de mandato para cambiar el Convenio con respecto al derecho de huelga o para interpretar que el Convenio contiene esta disposición y crear un conjunto de interpretaciones ajenas a la estructura tripartita de

toma de decisiones. El Comité de Libertad Sindical no tiene el mandato de interpretar el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 o de supervisar la aplicación de este.

11. Por su parte, las organizaciones de trabajadores respaldaron la solicitud de remitir la controversia a la Corte Internacional de Justicia, y subrayaron la importancia capital del derecho de huelga para los trabajadores y sus organizaciones, así como para los derechos laborales en general, argumentando que es urgentemente necesario garantizar la seguridad jurídica mediante una opinión consultiva jurídicamente vinculante de la Corte. La imposibilidad de que la OIT supervise la aplicación del derecho de huelga en el marco del Convenio núm. 87 debido a la actual controversia ha tenido consecuencias adversas en las relaciones laborales a nivel nacional. El protocolo relativo al Convenio núm. 87 propuesto no tendría ningún valor añadido dado que, como han explicado minuciosamente los órganos de control de la OIT, el Convenio núm. 87 ya garantiza el derecho de huelga como principio y derecho fundamental en el trabajo. La adopción de un protocolo no aportaría seguridad jurídica, sino que, por el contrario, exacerbaría la controversia.

12. Para las organizaciones de trabajadores, la protección del derecho de huelga es inherente al mandato constitucional de la OIT y, como tal, está incluido en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87. De manera más general, el derecho de huelga forma parte integral del derecho internacional y su protección a nivel internacional es fundamental. El Convenio núm. 87 y las opiniones expresadas por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han cobrado relevancia, en particular a través de decisiones judiciales nacionales e internacionales, códigos de conducta de empresas multinacionales e instrumentos de libre comercio, y esto podría explicar el cambio en la posición del Grupo de los Empleadores después de más de 60 años durante los cuales no se han cuestionado esas opiniones.

▶ Observaciones presentadas por la Organización Internacional de Empleadores

13. La Organización Internacional de Empleadores (OIE) consideró que el origen de la controversia radica en la interpretación amplia que hace la Comisión de Expertos del derecho de huelga, y señaló la función que la Oficina ha desempeñado a ese respecto. Los empleadores reconocen que el derecho de huelga existe a nivel nacional, pero tienen la firme convicción de que ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro convenio contempla el derecho de huelga ni regula su ejercicio. Si bien en el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución se establece la posibilidad de someter a la Corte Internacional de Justicia toda cuestión o dificultad de interpretación, los mandantes de la OIT se han mostrado partidarios en repetidas ocasiones de adoptar soluciones tripartitas, con la única excepción de la interpretación del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4). Otro punto importante es que la Corte Internacional de Justicia no es el único órgano competente y, de hecho, solo puede proporcionar una limitada seguridad jurídica con respecto a las controversias de interpretación, ya que sus opiniones consultivas no son inherentemente vinculantes desde un punto de vista jurídico. Por otro lado, el establecimiento de una norma proporcionaría una mayor seguridad jurídica con respecto al derecho de huelga y aseguraría la inclusión y la democracia al permitir que todos los mandantes participen activamente en el proceso. Esta opción se ajusta al mandato de la OIT y respeta los principios de tripartismo y diálogo social.

14. En cuanto al Convenio núm. 87 y el derecho de huelga, la OIE señaló que la historia legislativa del Convenio núm. 87 era incuestionablemente clara; cuando se elaboró el Convenio, los mandantes tripartitos no incluyeron intencionadamente el derecho de huelga, ni de forma expresa ni de forma implícita. En muchos documentos oficiales de los Gobiernos, de los empleadores, de los trabajadores y también de los órganos de control de la OIT, se reconoce que ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro convenio aborda el derecho de huelga. Las reglas de interpretación de los tratados establecidas en los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, de 1969, deberían respetarse plenamente. En particular, el sentido corriente de las disposiciones pertinentes está claro y no deja margen alguno para conceptos vagos como el de una interpretación «dinámica». El Convenio núm. 87 no contiene el término «derecho de huelga» o términos similares. Tampoco podría argumentarse que las partes en el Convenio núm. 87 hayan llegado a un acuerdo sobre la interpretación del derecho de huelga mediante un acuerdo o práctica ulterior, como lo demuestra el hecho de que varios Estados ratificantes hayan declarado en distintos momentos que ni el Convenio núm. 87 ni ningún otro instrumento de la OIT contempla el derecho de huelga. Por otra parte, se podría acudir a medios de interpretación complementarios, como los trabajos preparatorios, para confirmar el sentido resultante de la aplicación del artículo 31.

15. En cuanto a la Comisión de Expertos, está claro que su mandato se limita a llevar a cabo un análisis imparcial y técnico y que sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes. Además, cuando se estableció en 1926, la Conferencia aclaró que la Comisión no sería competente para interpretar convenios. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha establecido gradualmente un corpus completo de interpretaciones amplias, extensas y detalladas que proporcionan una libertad de huelga de amplio alcance, casi ilimitada.

16. Con respecto a las cuestiones que cabría someter a la Corte, la OIE consideró que debería haberse hecho referencia a los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena, ya que tanto la interpretación del Convenio núm. 87 en relación con el derecho de huelga como la competencia de la Comisión de Expertos deberían decidirse teniendo en cuenta los requisitos establecidos en esas disposiciones. En cualquier caso, las dos cuestiones propuestas por el Grupo de los Trabajadores resultaban insuficientes, ya que se debería solicitar a la Corte Internacional de Justicia, entre otras cosas, que aclarara la función de la Conferencia, ya sea con respecto a la Comisión de Expertos como con respecto a su competencia para resolver con autoridad controversias de interpretación mediante la elaboración de normas.

17. En cuanto a las posibles etapas siguientes, la OIE consideró que no debería tomarse ninguna decisión sobre la remisión de una controversia de interpretación a la Corte Internacional de Justicia sin el apoyo de los Estados parte en el Convenio y que ese apoyo debería expresarse en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, no debería contemplarse la posibilidad de remitir la cuestión a la Corte hasta que no se hayan agotado todas las posibilidades de diálogo entre las principales partes de la OIT competentes en el ámbito de las normas internacionales del trabajo.

18. Puede consultarse el texto íntegro de las observaciones presentadas por la OIE en la página web de la 349.ª *bis* reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración.

▶ Observaciones presentadas por la Confederación Sindical Internacional

19. La Confederación Sindical Internacional (CSI) recordó que, desde que estalló la crisis institucional en 2012, los Gobiernos y los interlocutores sociales han tratado sin éxito en varias ocasiones de resolver la controversia de interpretación a través del diálogo social. La CSI opina que proseguir el diálogo no servirá para desbloquear la situación. La controversia y la falta de seguridad jurídica han debilitado el funcionamiento del sistema de control. Es necesario priorizar el esclarecimiento de la cuestión jurídica relativa al ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 respecto del derecho de huelga y confirmar que las orientaciones de los órganos de control de la OIT sientan autoridad, como la forma más razonable, eficiente y eficaz de proceder. En la Constitución se prevé un mecanismo eficiente al que se puede recurrir para resolver esta controversia jurídica, con arreglo al párrafo 1 del artículo 37.

20. El Grupo de los Empleadores es el único grupo que pone en entredicho la validez jurídica de las orientaciones formuladas por los órganos de control respecto del derecho de huelga y el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87. Sin embargo, estas orientaciones se basan en la opinión de larga data de que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones es un corolario fundamental e indisociable de la libertad sindical y del derecho de sindicación. Esta interpretación jurídica se ha aplicado sistemáticamente y se ha utilizado como base no solo en la legislación y las prácticas nacionales, sino también en tribunales internacionales, organizaciones multilaterales y órganos de derechos humanos nacionales, internacionales y regionales.

21. La razón para invocar el párrafo 1 del artículo 37 era que, dado que la cuestión de interpretación afectaría al ejercicio de un derecho fundamental y al buen funcionamiento del sistema de control de la OIT y tendría otras repercusiones más amplias, la opción más prudente y apropiada sería recurrir al procedimiento constitucional previsto en el párrafo 1 del artículo 37. Salvo que el Grupo de los Empleadores reconociera la interpretación y el principio jurídicos ampliamente admitidos de que el derecho de huelga tiene un vínculo fundamental con la libertad sindical y el derecho de sindicación y, por tanto, está protegido por el Convenio núm. 87, así como la autoridad que reviste el corpus de orientaciones jurídicas de los órganos de control de la OIT, incluida la Comisión de Expertos, para obtener una seguridad jurídica era necesario recurrir al párrafo 1 del artículo 37.

22. No hay ninguna disposición en la Constitución que respalde la pretensión del Grupo de los Empleadores de que la controversia debería examinarse en el seno de la Conferencia. Respecto de la propuesta de adoptar un protocolo, si persiste la inseguridad jurídica, ningún esfuerzo por resolver la controversia de interpretación mediante una acción normativa abordará eficazmente el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 en relación con el derecho de huelga.

23. En lo que respecta a las dos cuestiones que se ha propuesto someter a la Corte, la intención era abarcar todos los aspectos de la controversia de interpretación. Para resolverla, sería fundamental obtener una respuesta afirmativa a la primera cuestión, pero también una seguridad jurídica acerca del mandato de la Comisión de Expertos.

24. En cuanto a la función de los trabajos preparatorios que condujeron a la adopción del Convenio núm. 87, la CSI recordó la posición de la Comisión de Expertos de que la ausencia de una disposición concreta no es determinante, ya que el contenido del Convenio debe ser interpretado teniendo en cuenta su objeto y fin.

25. La CSI apoyaba el proyecto de resolución que figura en uno de los apéndices del informe de referencia, alegando que la Corte Internacional de Justicia es el único mecanismo que puede aportar la seguridad y la claridad jurídicas necesarias para un asunto con repercusiones tan amplias.

26. Puede consultarse el texto íntegro de las observaciones presentadas por la CSI en la página web de la 349.ª *bis* reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración.

▶ Conclusión

27. A pesar de la temprana distribución del informe de referencia, la tasa de respuesta, en particular por parte de los Gobiernos, ha sido baja.

28. Las observaciones confirman que la controversia no se refiere tanto al reconocimiento del derecho de huelga, sino más bien a la interpretación del Convenio núm. 87 y a la facultad de la Comisión de Expertos para formular orientaciones que sienten autoridad con respecto a las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga y los límites de ese derecho.

29. Como cabría esperar, las observaciones de las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores reflejan la clara división de opiniones entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores en cuanto a la conveniencia de remitir la controversia a la Corte Internacional de Justicia para su resolución, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT.

▶ Anexo

Gobiernos

Costa Rica

Eritrea

Indonesia

Japón

Kenya

Malasia

Níger

Somalia

Suiza

Türkiye

Organizaciones de empleadores

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

Confederation of Danish Employers (DA)

Confederation of Finnish Industries (EK)

Confederation of Norwegian Enterprise (NHO)

Confederation of Portuguese Business (CIP)

Confederation of Swedish Enterprise (SN)

Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) (Guatemala)

Fédération des entreprises de Belgique (FEB)

Hellenic Federation of Enterprises (SEV)

Japan Business Federation (Keidanren)

Malaysian Employers Federation (MEF)

Union patronale suisse (UPS)

Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)

Organizaciones de trabajadores

Confederación Sindical Internacional (CSI)

All Indonesian Trade Union Confederation (KSBSI)

All Nepal Federation of Trade Unions (ANTUF)

All-Poland Alliance of Trade Unions (OPZZ)

Australian Council of Trade Unions (ACTU)

Bangladesh Free Trade Union Congress (BFTUC)

Bangladesh Jatiyatabadi Sramik Dal DAL-BJSD

Bangladesh Labour Federation (BLF)

Botswana Federation of Trade Unions (BFTU)

Canadian Labour Congress (CLC)

Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)

Central de Trabajadores/as de la Argentina Autónoma (CTA-A)

Central Organization of Finnish Trade Unions (SAK)

Central Organization of Trade Unions - Kenya (COTU-K)

Central Unitaria de Trabajadores/as de Chile (CUT-Chile)

Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)

Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana (CAT)

Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) (República Dominicana)

Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Confederación de Unificación Sindical (CUS) (Nicaragua)

Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA)

Confederación Intersindical Galega (CIG) (España)

Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) (República Dominicana)

Confederación Nacional de Unidad Sindical Independiente (CONUSI) (Panamá)

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) (España)

Confederația Națională Sindicală (Cartel Alfa) (Rumania)

Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)

Confédération des Travailleurs des Secteurs Publique et Privé (CTSP) (Mauricio)

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA)

Confédération libre des travailleurs de Mauritanie (CLTM)

Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (LCGB)

Confédération nationale des travailleurs du Burkina (CNTB)

Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS)

Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS)

Confederation of Ethiopian Trade Unions (CETU)

Confederation of Free Trade Unions of Macedonia (KSS)

Confederation of Free Trade Unions of Ukraine (KVPU)

Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB)

Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey (DISK)

Confederation of Public Employees' Trade Unions (KESK) (Türkiye)

Confederation of Trade Unions of Albania (KSSH)

Confederation of Trade Unions of Montenegro (CTUM)

Confederation of Turkish Trade Unions (TÜRK-İŞ)

Confederation of Unions for Professionals (Unio) (Noruega)

Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT)

Confédération syndicale du Congo (CSC) (República Democrática del Congo)

Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL)

Consejo Nacional del Trabajadores Organizados (CONATO) (Panamá)

Construction and Building Materials Industry Workers' Union of Ukraine (PROFBUD)

Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (ČMKOS)

Federación Sindical de Trabajadores Independientes (FSTIES) (El Salvador)

Fédération nationale des syndiats des ouvriers et des employés du Liban (FENASOL)

Federation of Independent Trade Unions of Russia (FNPR)

Federation of Iraq Trade Unions (FITU)

Federation of Korean Trade Unions (FKTU)

Federation of Somali Trade Unions (FESTU)

Federation of Trade Unions of Macedonia (SSM)

Federation of Trade Unions of the Republic of Kazakhstan (FPRK)

Federation of Trade Unions of Ukraine (FPU)

General Federation of Bahrain Trade Unions (GFBTU)

General Workers' Union (UGT) (Portugal)

Georgian Trade Union Confederation (GTUC)

German Confederation of Trade Unions (DGB)

Greek General Confederation of Labour (GSEE)

Hind Mazdoor Sabha (HMS) (India)

Independent and Self-Governing Trade Union Solidarność (NSZZ "Solidarność") (Polonia)

Independent Trade Unions of Croatia (NHS)

Italian Confederation of Workers' Trade Unions (CISL)

Italian General Confederation of Labour (CGIL)

Italian Labour Union (UIL)

Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

Kilusang Mayo Uno (KMU) (Filipinas)

Korean Confederation of Trade Unions (KCTU)

Liberia Labour Congress (LLC)

National Trade Union Confederation (NTUC) (Mauricio)

Netherlands Trade Union Confederation (FNV)

Pakistan Workers' Federation (PWF)

Pan-Cyprian Federation of labour (PEO) (Chipre)

Randrana Sendikaly USAM-SVS (Madagascar)

Singapore National Trades Union Congress (SNTUC)

Swedish Confederation of Professional Associations (SACO)

Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)

Swedish Trade Union Confederation (LO)

Syndicat des enseignants du supérieur solidaires (SESS) (Argelia)

Swiss Trade Union Confederation (SGB/USS)

Trade Union Congress (TUC) (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte)

Trade Union Congress of Namibia (TUCNA)

Trade Union Congress of Swaziland (TUCOSWA)

Trade Union Confederation "Nezavisnot" (Nezavisnost) (Serbia)

Trade Union Confederation of the Republic of Srpska (Bosnia y Herzegovina)

Unión General de los Trabajadores del Brazil (UGT)

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT-E)

Unión Nacional de Trabajadores (UNT) (México)

Union nationale des syndicats des travailleurs du Bénin (UNSTB)

Union nationale des travailleurs de Guinée-Bissau (UNTG-CS)

Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (UATUC)

Union of Free Trade Unions of Montenegro (UFTUM)

Union of Independent Trade Unions of Albania (BSPSH)

Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU)