

A decorative background consisting of a grid of grey dots of varying sizes, with several dots highlighted in red. The dots are arranged in a pattern that roughly outlines the shape of a world map.

(Derecho de) Huelga en la Organización Internacional del Trabajo

¿Peligra el sistema de control de las normas laborales y sociales internacionales?

CLAUDIA HOFMANN
Mayo de 2014

- En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2012, la parte patronal bloqueó la adopción y el debate de una lista de estados a quienes se les imputaba las más graves violaciones de las normas laborales y sociales internacionales, basándose en el informe anual de la Comisión de Expertos. La discusión de esta lista, el *»naming and shaming«* (proceso de denuncia y descrédito) que ello conlleva en la Comisión de la Conferencia de la CIT, así como las recomendaciones de acción finales destinadas a los estados correspondientes, son un elemento central del control de las normas de la OIT que, en este caso, fue desactivado por completo.
- Aparentemente, los representantes de los empleadores están negando la posibilidad de deducir un derecho de huelga de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en particular del Convenio N° 87. Pero además de ello, también están sometiendo a debate el mandato y el alcance de la Comisión de Expertos.
- La solución de la disputa será decisiva para el futuro de la OIT y determinará la posibilidad de imponer eficazmente las normas laborales y sociales internacionales también en los tratados de libre comercio internacionales. Sería deseable contar con una declaración explícita de la Conferencia Internacional del Trabajo que otorgue a la Comisión de Expertos expresamente la competencia de interpretar de forma vinculante las normas de la OIT.

El Punto de Partida: Resistencia Contra la Práctica Interpretativa de la Comisión de Expertos

Durante décadas no se cuestionó que era posible deducir un derecho de huelga de las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en particular de las disposiciones del Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). Pero desde 1994 ha sido el objeto de un debate controvertido mantenido entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores así como los gobiernos. Este conflicto latente se intensificó en el año 2012 cuando en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el grupo de representantes de los empleadores se negó a adoptar y a debatir una lista de 25 estados miembros de la OIT a quienes se les imputaba las más graves violaciones de los Convenios de la OIT.

La parte patronal criticó que la *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT* (en adelante: la Comisión de Expertos) había denunciado en muchos casos un incumplimiento del Convenio N° 87 diciendo que los estados en cuestión no garantizaban un derecho de huelga. Este Convenio, sin embargo, no contenía una regulación explícita de un derecho de huelga. Además la Comisión de Expertos no disponía de un mandato para interpretar el Convenio N° 87 de esta manera. Esta forma de proceder de los representantes de los empleadores no tiene igual en la historia de la Conferencia Internacional del Trabajo y posee una posible fuerza explosiva para la estructura tripartita y el método de trabajo de esta organización que no se debe subestimar.

Si bien es cierto que en la Conferencia del Trabajo del año 2013 los delegados lograron ponerse otra vez de acuerdo sobre una lista de 26 países en este caso, pero solamente a condición de que no se discutieran las preguntas relacionadas con el derecho de huelga. Además los representantes de los empleadores se han pronunciado repetidas veces en contra de un «derecho de huelga de la OIT». Con lo cual aún no se ha resuelto la disputa, al contrario, en la OIT sigue el debate a diferentes niveles sobre, en particular, el mandato de la Comisión de Expertos y la pregunta sobre como se pueden fortalecer los mecanismos de control de la OIT.

En principio, de lo que se trata en este debate no es nada menos que el aseguramiento de la capacidad de acción de la OIT y la efectividad del control de las normas laborales y sociales internacionales. La Comisión de Expertos tiene una función esencial en este contexto dado que analiza los informes de los estados miembros de la OIT sobre los convenios que han sido ratificados por ellos indicando posibles violaciones en su informe anual. Este informe suministra la base para el «*namings and shaming*» público de los casos más graves en la Comisión de la Conferencia de la CIT (que también lleva el nombre de Comisión de Aplicación de Normas). Al cuestionar el alcance del mandato de la Comisión de Expertos, la parte patronal está, por lo tanto, atacando el centro mismo del mecanismo de control. Si se logra limitar el margen de apreciación de la Comisión, la toma de decisión independiente de este gremio ya no estará garantizada. De esta manera se crearía la impresión de que los estados pueden evitar constataciones indeseadas por parte de la Comisión de Expertos simplemente denegándole a ésta la competencia de hacer precisamente esta clase de constataciones. Cabe preguntarse cual sería entonces el valor que tendrían los (auto)compromisos asumidos por los estados miembros al ratificar los convenios.

Un tal debilitamiento de la Comisión de Expertos sería de gran alcance, también más allá del control del cumplimiento de los convenios de la OIT. En los debates sobre la inclusión de las normas laborales y sociales en los tratados de libre comercio internacionales, los representantes de la OIT subrayan el peligro de incoherencia de los mecanismos de control. Cuando en las cláusulas sociales de los acuerdos comerciales se hace referencia al cumplimiento de los convenios de la OIT, cabe preguntarse quien deberá controlar el incumplimiento de estas cláusulas sociales. Los representantes de la OIT resaltan la necesidad de unir los mecanismos de control e indican que la responsabilidad debe corresponder en primera línea a la Comisión de Expertos. En caso de que la OIT se obstaculice a sí misma en el cumplimiento de sus tareas al limitar las competencias de la Comisión de Expertos, se estaría obstaculizando al mismo tiempo en su papel de defensora de las normas laborales y sociales en el ámbito del comercio internacional. Para asegurar el radio de acción de la organización en este campo resulta necesario solucionar este tema conflictivo de una vez por todas.

Trasfondo del Debate sobre el Derecho de Huelga

En cuanto a la postura de los representantes de los empleadores hay que admitir que ni el Convenio N° 87 ni el Convenio N° 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) mencionan explícitamente un derecho de huelga. El artículo 3, párrafo 1, del Convenio N° 87 garantiza un derecho de las organizaciones de trabajadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. El artículo 10 del Convenio N° 87 define una organización de trabajadores como una organización «que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores». Teniendo en cuenta este objetivo, es posible interpretar el artículo 3, párrafo 1, del Convenio N° 87 de tal manera que esta disposición no solamente garantiza a los sindicatos la posibilidad de organizar su actividad dentro de su organización misma, sino que esto significa necesariamente también la organización y el ejercicio independiente de sus actividades de cara al exterior. A través del conflicto laboral como *ultima ratio*, la articulación de esta actividad abarca una medida genuina para imponer los intereses de los trabajadores.

Este punto de vista también es apoyado por la Comisión de Expertos y por el Comité de Libertad Sindical quienes subrayan desde hace más de sesenta años en su jurisprudencia que el derecho de huelga debe entenderse como elemento fijo central y consecuencia lógica imprescindible de la libertad de asociación. El derecho de huelga es un instrumento fundamental que necesitan los asalariados para poder asegurar e imponer sus derechos económicos y sociales. Esta interpretación también se refleja en la formulación, tal y como se ha expuesto. La Comisión de Expertos no reconoce el derecho de huelga de manera absoluta, sino con restricciones. Estas se refieren en primera línea a las modalidades de la huelga, a la evaluación de huelgas políticas, a las así llamadas huelgas de solidaridad y, no en último término, al derecho de huelga en la función pública. Este enfoque muestra claramente hasta que punto la Comisión también tiene en cuenta los legítimos intereses de la parte patronal y como de esta manera intenta conciliarlos con los intereses de los trabajadores, para así poder ayudar a hacer valer ambas posiciones de manera óptima.

El Alcance del Mandato desde el Punto de Vista Jurídico

La Constitución de la OIT no contiene ninguna disposición sobre la Comisión de Expertos. La Conferencia del Trabajo encargó al Consejo de Administración con su establecimiento recién en el año 1926. La idea era colocar un gremio de expertos independiente e imparcial al lado del Consejo de Administración que fuese capaz de examinar de forma objetiva la aplicación de los instrumentos de la OIT utilizando los informes de estados y de constatar violaciones, una tarea para la cual no se consideró que la CIT fuese la adecuada teniendo en cuenta que sus delegados se guiaban por intereses propios.¹ Aunque en un principio el ámbito de tareas de la Comisión de Expertos fue más bien de carácter técnico, este se fue ampliando posteriormente convirtiéndose en una función de carácter cada vez más asesor frente al Consejo de Administración. Esta ampliación de la actividad estuvo firmemente apoyada por la CIT. En el año 1947, el Consejo de Administración reformuló los *Terms of Reference* (términos de referencia) de la Comisión de Expertos de tal manera que, entre otras, la Comisión obtuvo explícitamente el mandato de evaluar los informes de estados sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones, dejando que la Comisión de Expertos decidiese de que manera iba a examinar los informes de estado.

Al tratar la pregunta del cumplimiento de los compromisos resultantes de los convenios de la OIT por parte de los estados miembros hay que tener explícitamente en cuenta la naturaleza de estos convenios en tanto que normas legales en general y tratados internacionales en particular. En tanto que normas legales contienen regulaciones generales abstractas, a saber disposiciones que forzosamente han sido formuladas de manera abierta y que contienen conceptos jurídicos indeterminados. Esto se ve reforzado por el hecho de que en el derecho internacional no solamente se deben encontrar regulaciones que deben ser válidas para un sinnúmero de casos de aplicación en *un* país, sino en todos los estados miembros de la OIT. Con lo cual estas disposiciones necesitan ser interpretadas.

1. La Comisión de Expertos se compone por regla general de 20 juristas que provienen mayoritariamente del ámbito de la ciencia. Proceden de diferentes países y son designados por el Consejo de Administración de la OIT por un período de tres años (existe la posibilidad de una nueva designación tras finalizar el mandato).



Si los estados miembros de la OIT desean transponer los convenios ratificados al derecho nacional, esto requiere ya en sí una interpretación del contenido y del alcance de la disposición. Engisch subraya este vínculo entre la aplicación de la normativa y la interpretación de la normativa indicando que «la tarea de la interpretación es recordar a los juristas *el contenido y el alcance de los términos jurídicos*».² Este vínculo también existe lógicamente en relación a la verificación de la (correcta) aplicación de la normativa. La Comisión de Expertos, que en el marco de la preparación de la CIT 2014 se expresó repetidas veces sobre la pregunta de su mandato, también lo deja claro: «La Comisión de Expertos realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, contenido y significado de las disposiciones de los convenios. Sus opiniones y recomendaciones buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. El carácter persuasivo de estas opiniones y recomendaciones se deriva de la legitimidad y racionalidad de la labor de la Comisión que se basa en su imparcialidad, experiencia y competencia técnica.»³

Durante décadas, la forma de proceder de la Comisión al controlar el cumplimiento de los convenios no fue solamente aceptada, sino explícitamente acogida con satisfacción por los delegados de la CIT. Con lo cual se puede argumentar con sobradas razones que en el fondo ya existe un consenso (tácito) de las partes contratantes tanto en lo que se refiere al mandato de la Comisión como en relación al derecho de huelga y que recién desde 1994 algunos representantes de estas partes contratantes ya no están de acuerdo con el punto de vista jurídico de la Comisión en cuanto al derecho de huelga. Las partes contratantes naturalmente tienen en sus manos la posibilidad de hacer caso omiso de la interpretación de un órgano de control, siempre y cuando a este gremio - como lo es el caso de la Comisión de Ex-

pertos - no se le haya otorgado la competencia para hacer una interpretación auténtica, a saber vinculante. Esto se deduce del principio de que las partes contratantes pueden adaptar en todo momento las regulaciones contractuales de forma consensuada. Sin embargo, esto implica que las partes contratantes denieguen de manera consensuada al gremio correspondiente la competencia de interpretación. En este contexto, los representantes de los empleadores y trabajadores, en particular, han expresado explícitamente opiniones divergentes ante todo en relación al derecho de huelga en el Convenio N° 87, lo que puede implicar también una postura diferente en cuanto al mandato de interpretación de la Comisión de Expertos. Sin embargo éstos no son, por un lado, las partes contratantes (a saber los estados), y por el otro tampoco existe ni una práctica ni un convenio divergentes consensuados.

Variantes para Solucionar el Actual Conflicto Existente

Tras las posturas aquí presentadas se puede fijar el siguiente estatus quo: Teniendo en cuenta el hecho de que durante décadas los estados miembros no objetaron ni la práctica de interpretación de la Comisión de Expertos, ni los puntos de vista jurídicos representados por la Comisión, se puede constatar que básicamente existe un consenso tanto en lo que se refiere al mandato como también al derecho de huelga. La oposición que empezó a formarse desde mediados de los años noventa por parte de la patronal solamente puede afectar la pregunta de contenido relativa al derecho de huelga, dado que la competencia de interpretación, tal y como ha quedado claro más arriba, respeta la asignación de tareas básica de la Comisión de Expertos para controlar el cumplimiento de las normas de la OIT. Sin embargo cabe constatar que las discusiones actuales giran particularmente entorno al mandato de la Comisión. A continuación comentaremos por lo tanto algunas opciones para solucionar el conflicto predominante.

Escalada y Colapso del Sistema de Control

Aunque en la situación actual esta variante parece poco probable, se incluye en aras de la exhaustividad. Si bien es cierto que en el pasado los que se han expresado de forma crítica sobre la práctica de interpretación de la

2. Engisch, Karl (2010): *Einführung in das juristische Denken*, 11ª edición, Stuttgart, pág. 126; Dörr, Oliver (2012), en: Dörr, Oliver/Schmalenbach, Kirsten (editor) (2012): *Vienna Convention on the Law of Treaties – A Commentary*, Heidelberg. Art. 31, punto 1, también indica que «*interpretation is indispensable not only for understanding a rule, but also for the process of applying or implementing it*» [realce en el original].

3. Oficina Internacional del Trabajo, Aplicación de las normas internacionales del trabajo 2014 (I), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A), ILC.103/III(1A), Ginebra 2014, párrafo 31.



Comisión de Expertos han sido ante todo los representantes de los empleadores, hay que decir que se trata solamente de delegados y no de miembros de la OIT, pues miembros solamente son los estados. Sin embargo no se puede excluir por completo que por ejemplo aquellos estados miembros más criticados por la Comisión de Expertos se unan a esta postura, con lo cual se correría el riesgo de una mayor escalada en la próxima Conferencia del Trabajo. Si se llegase a boicotear una vez más la adopción de la lista de países en la Comisión de la Conferencia de la CIT, esto equivaldría a una declaración oficial del fracaso del sistema de control. De esta manera se demostraría que la OIT no está en condiciones de controlar el cumplimiento de sus normas a través de un gremio independiente y que incluso el mecanismo de sanción, ya de por sí frecuentemente acusado de ser ineficaz, puede ser eludido si determinados actores se oponen de forma suficientemente obstinada. Pero la manera como el Consejo de Administración subraya la necesidad de contar con un control del cumplimiento de las normas de la OIT que funcione, permite albergar la esperanza de que se vaya a encontrar una solución constructiva.

Recurso a la Corte Internacional de Justicia

La misma Constitución de la OIT ofrece la posibilidad de llegar a una solución constructiva de esta índole: Conforme a lo previsto en el artículo 37, párrafo 1, de la Constitución de la OIT, los estados miembros de la OIT tienen el derecho de someter a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de la Constitución de la OIT para su resolución. Según esto, el debate debería ser elevado del nivel de los delegados al nivel de los estados miembros. Siguiendo el punto de vista aquí expresado, la cuestión prejudicial presentada a la CIJ debería referirse solamente a la pregunta si, y en que medida, el artículo 3, párrafo 1, del Convenio N° 87 contiene también un derecho de huelga de los sindicatos, pero no la pregunta acerca del alcance del mandato de la Comisión de Expertos, tal y como lo sugieren los representantes de los empleadores.

En el debate sobre la competencia (supuestamente exclusiva) de la CIJ en cuestiones de interpretación, frecuentemente se señala de manera resumida que ésta está regulada en el artículo 37, párrafo 1, de la Consti-

tución de la OIT. Pero lo que se ha regulado más bien es que la CIJ es competente para *»any question or dispute relating to the interpretation«* (Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación). La competencia de la CIJ para objetos (de disputa) relativos a la interpretación – como en este caso la pregunta relativa al derecho de huelga en el marco de la interpretación del Convenio N° 87 – no excluye, por lo tanto, la competencia básica de la Comisión de Expertos para la interpretación de los convenios al ejercer su tarea de control.

De forma alternativa, el artículo 37, párrafo 2, de la Constitución de la OIT regula el establecimiento de un tribunal por separado *»for the expeditious determination of any dispute or question relating to the interpretation of a Convention«* (encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio). La parte patronal también se opone a la variante de establecer un tribunal de esta índole y propone la opción, no regulada en la Constitución, de establecer un quasi tribunal, *»in other words, a mechanism within the spirit of article 37, paragraph 2«* (en otras palabras un mecanismo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 37).⁴ Dado que la decisión de un gremio de esta índole prometería poca seguridad jurídica, hay que valorar positivamente que el Consejo de Administración de la OIT en su reunión de marzo de 2014 haya decidido aclarar las modalidades para un recurso a la CIJ así como también a un tribunal conforme a lo previsto en el artículo 37, párrafo 2, de la Constitución de la OIT para la próxima CIT.⁵

4. International Labour Office, Governing Body, 317th Session, Geneva, 6–28 March 2013, Fourth Item on the Agenda: Matters arising out of the work of the International Labour Conference, Follow-up to the decision adopted by the International Labour Conference on certain matters arising out of the report of the Committee on the Application of Standards, Summary report concerning the informal tripartite consultations held on 19–20 February 2013, párrafo 20 (sic. párrafo 66). (Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 317.a reunión, Ginebra, 6–28 de marzo de 2013, punto cuatro del orden del día: Cuestiones derivadas de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo, Seguimiento de la decisión adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre ciertas cuestiones derivadas del informe de la Comisión de Aplicación de Normas – Informe resumido de las consultas tripartitas oficiales celebradas los días 19 y 20 de febrero de 2013, párrafo 66.)

5. International Labour Office, Governing Body, 320th Session, Geneva, 13–27 March 2014, Fourth Item on the Agenda: The standards initiative: Follow-up to the 2012 ILC Committee on the Application of Standards, párrafo 41. (Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 320.a reunión, Ginebra, 13–27 de marzo de 2014, punto cuatro del orden del día: La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT, párrafo 41.)



»Soluciones a Base de Parches« Para un Problema que no es tal

Aquí se considera que la pregunta acerca del alcance del mandato de la Comisión de Expertos básicamente ya ha quedado resuelta y que, a lo sumo, requiere la declaración de un consenso ya existente y de una práctica correspondiente de varias décadas de antigüedad. Además el asunto del derecho de huelga es cuestionado »solamente« por representantes de miembros de la OIT, pero no por una clara mayoría de estos miembros. Este asunto, sin embargo, podría ser aclarado de forma puntual recurriendo a la CIJ. Dado que este objeto de disputa lleva ya casi veinte años sin aclararse, también se podría esperar el tiempo que toma un procedimiento ante la CIJ. Sin embargo esta solución por si sola a lo mejor no haría justicia a la instrumentalización de esta diferencia para debilitar el mecanismo de control de normas de la OIT.

¿Se debería recurrir también a la CIJ en relación a la cuestión del mandato aunque esto no sea en realidad necesario? Aquí las imponderabilidades son aún mayores. Aunque la CIJ decidiese que la Comisión de Expertos tiene la competencia de interpretación de los convenios de la OIT, la CIJ no podría otorgar a la Comisión el mandato para una interpretación auténtica. Con lo cual cabe preguntarse que se ganaría con recurrir a la CIJ para tratar la cuestión del mandato.

Declaración Explícita Sobre el Mandato de la Comisión de Expertos

En los supuestos más optimistas, las diferencias se resolverían en el marco de la CIT a través de una declaración explícita sobre el mandato de la Comisión de Expertos, por ejemplo otorgando de forma expresa a la Comisión la competencia para una interpretación auténtica, a saber vinculante, de las normas de la OIT. Como ya se ha mencionado más arriba, los estados miembros de la OIT tienen el poder de regular este mandato de forma consensuada. Una declaración de esta índole ofrecería la ventaja que cuestiones que afectan la organización interna también se solucionarían *en el seno* de la organización a través de las partes contratantes y no por medio de un tribunal externo. A diferencia de la sentencia de un tribunal (o incluso de un quasi tribunal), esta declaración dispondría de suficiente legitimidad democrática

en la OIT. Con ella, los estados miembros podrían emitir una clara señal a favor de las normas laborales y sociales internacionales y su control a través de expertos independientes y, de esta manera, fortalecer aún más la capacidad de acción de la OIT.

Sin embargo no hay que ocultar que esta variante aunque muy deseable, no es muy probable. La pregunta acerca del alcance del mandato de interpretación de la Comisión de Expertos no es el único punto de discusión en relación al actual sistema de control de las normas de la OIT.⁶ En realidad lo que se necesitaría sería una amplia revisión del sistema antes de poder discutir una declaración de esta índole. Lo positivo es que el Consejo de Administración va a elaborar »un calendario para el examen de las demás cuestiones que queden pendientes en relación con el sistema de control y para la puesta en marcha del mecanismo de examen de las normas« hasta la CIT 2014.⁷

Fortalecimiento de los Instrumentos Existentes

La OIT fue fundada hace 95 años tras la Primera Guerra Mundial, inspirada por el pensamiento que la »paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social«. A la OIT se le encomendó la tarea de velar por la garantía universal de unas condiciones de trabajo dignas. Ya a menudo se le ha reprochado una falta de influencia efectiva. Pero debido al principio de consenso, vigente en derecho internacional, esta influencia efectiva depende en gran medida de las competencias que los estados miembros atribuyen a la OIT. Los estados acordaron normas laborales y sociales en forma de compromisos voluntarios cuyo incumplimiento puede ser sancionado ante todo a través de denuncias públicas. Los estados miembros de la OIT también son los que

6. Véase Maupain, Francis (2013): The ILO Regular Supervisory System: A Model in Crisis?, en: *International Organizations Law Review* 10 (2013), pág. 117-165; Simpson, W. R. (i. E.): *Comments on »The Regular Supervisory System: A Model in Crisis?« an article by Francis Maupain*, septiembre de 2013; Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 320.a reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, punto cuatro del orden del día: La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT, párrafos 24 y siguientes, así como 40 y siguiente.

7. Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, 320.a reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014, punto cuatro del orden del día: La iniciativa relativa a las normas: Seguimiento de los acontecimientos relativos a la Comisión de Aplicación de Normas acaecidos en la reunión de 2012 de la CIT, párrafo 41 (letra b).



pueden acordar sanciones más duras como, por ejemplo, una obligación de pago. Aunque sería muy deseable que esto sucediera, no es muy probable.

Conviene por lo tanto sondear como se puede fortalecer la efectividad del mecanismo existente. Desde el punto de vista de la organización interna se puede pensar, por ejemplo, en un mayor apoyo de la Comisión de Expertos en la evaluación de los informes de estado, en la revisión del procedimiento de recurso y de queja ante la OIT, así como en un fortalecimiento de la postura de la Comisión de la Conferencia en la CIT. Pero si la denuncia pública es el instrumento más importante a disposición, entonces

resulta necesario fortalecerlo de forma encauzada y ampliar el trabajo de relaciones públicas, por ejemplo a través de un mayor debate público sobre las conclusiones del informe anual de la Comisión de Expertos. Si bien es cierto que los estados son los principales destinatarios de las normas de la OIT, estas normas afectan de manera concreta la realidad laboral y social de las personas in situ en un país. La OIT misma puede fortalecer la toma de conciencia respecto a este vínculo participando aún más activamente en el proceso de formación de la opinión pública en los estados miembros de la OIT, en caso dado también a través de una cooperación específica con los actores de la sociedad civil.



Acerca de la autora

La **Dra. Claudia Hofmann** es integrante del Consejo Académico en la cátedra de Derecho Público y Política en la Facultad de Derecho de la Universidad de Regensburg. Sus temas de investigación prioritarios son el derecho internacional (y en particular el ámbito de derechos humanos socioeconómicos y las normas de igualdad internacionales), el derecho social, así como el derecho administrativo y de estado.

Este documento es un resumen del ensayo »Internationale Arbeitsorganisation, quo vadis? Einige Gedanken zur Debatte um das Streikrecht und das Mandat des Sachverständigenausschusses«, (La Organización Internacional del Trabajo, ¿quo vadis? Algunas reflexiones acerca del debate sobre el derecho de huelga y el mandato de la Comisión de Expertos) (conjuntamente con Norbert Schuster), publicado en el *Archivo de Derecho Internacional* 51 (2013), pág. 483–508. Para más informaciones, así como para todas las fuentes utilizadas se remite a este ensayo.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung | Política Global y Desarrollo
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlín | Alemania

Responsable:
Mirko Herberg | Programa Sindical Global

Tel.: ++49-30-269-35-7493 | Fax: ++49-30-269-35-9255
<http://www.fes.de/gewerkschaften>

Para solicitar publicaciones:
Blanka.Balfer@fes.de

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

La Friedrich-Ebert-Stiftung en Ginebra trabaja en cooperación con organizaciones internacionales residentes en Ginebra como la Organización Mundial del Comercio (OMC), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Además, la oficina de Ginebra sirve de oficina de enlace entre esas organizaciones, las organizaciones de las Naciones Unidas, las otras oficinas de la FES en el exterior y sus contrapartes en los países en vías de desarrollo así como los países emergentes con el fin de fortalecer la voz del sur global.

La Friedrich-Ebert-Stiftung trabaja en forma muy estrecha con la OIT. La estructura tripartita de la OIT compuesta por gobiernos, trabajadores y empleadores concuerda con el enfoque de diálogo de la Friedrich-Ebert-Stiftung. La OIT es un actor clave en el ámbito de la gobernabilidad global. Sus reglas tal como las normas fundamentales del trabajo, la agenda para el trabajo decente y otros convenios son el punto de referencia para todos que abogan por un mundo de trabajo justo. La Friedrich-Ebert-Stiftung considera el fortalecimiento de las representaciones de los intereses de los asalariados como un elemento integral en el fomento de la democracia social en todo el mundo y hace esfuerzos para que las posiciones sindicales sean tomadas en cuenta en los procesos de decisiones políticas y económicas.

Para este objetivo la Fundación ofrece foros de debate donde políticos, investigadores, actores de la sociedad civil y representantes de la OIT se reúnen para desarrollar enfoques estratégicos para la implementación de estas intenciones políticas. Este proceso es fortalecido a través de la publicación de análisis como esta »perspectiva«.

www.fes.de/gewerkschaften | www.fes-geneva.org



Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



ISBN
978-3-86498-912-4