

Análisis de la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia que reconoce el derecho huelga en el Convenio 87 de la OIT: alcances directos e indirectos de la sentencia

Analysis of the Advisory Opinion of the International Court of Justice recognising the right to strike in ILO Convention No. 87: direct and indirect implications of the judgement

CARLOS VALVERDE REYES*

Correo electrónico: cvalverder@pucp.pe
<https://orcid.org/0009-0003-5465-638X>

Resumen: El presente trabajo revisa el proceso interpretativo que llevó a la Corte Internacional de Justicia a determinar, en su más reciente opinión consultiva, el reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Aunque la palabra “huelga” no está explícita en el Convenio, la Corte consideró que ella forma parte de las denominadas “actividades” y “programas de acción” de las organizaciones sindicales, que hacen posibles la promoción y logro de los intereses de los trabajadores, aspectos que, en definitiva, garantizan la libertad de asociación sindical. Con base en los métodos de interpretación de la Convención de Viena, la sentencia da cuenta de la presencia global del derecho de huelga en diversos sistemas jurídicos, instrumentos de derechos humanos, organismos supervisores internacionales y jurisdicciones supranacionales. Por otro lado, se sostiene que la opinión consultiva otorga relevancia a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT en materia de huelga, asunto que sigue siendo muy cuestionado por la representación de los empleadores en el Consejo de Administración de la organización.

Abstract: This paper examines the interpretative process that led the International Court of Justice to determine, in its most recent advisory opinion, that the right to strike is recognised in Convention No. 87 of the International Labour Organisation. Although the word ‘strike’ does not appear explicitly in the Convention, the Court considered that it forms part of the so-called ‘activities’ and ‘programmes of action’ of trade union organisations, which enable the promotion and achievement of workers’ interests – aspects which, ultimately, guarantee freedom of association. Drawing on the methods of

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se ha desempeñado como consultor legal en el MIMP, MTPE y organizaciones sindicales; y fue asesor en el Congreso de la República. Actualmente es pre docente del curso de investigación académica en Derecho en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Es autor del libro “Huelga y arbitraje laboral. Crítica y reformulación” publicado por Palestra Editores (2025).

interpretation set out in the Vienna Convention, the judgement highlights the widespread recognition of the right to strike across various legal systems, human rights instruments, international supervisory bodies and supranational jurisdictions. Furthermore, it is argued that the advisory opinion attaches significance to the rulings of the ILO's supervisory bodies on the subject of strikes, a matter which continues to be heavily contested by the employers' representatives on the organisation's Governing Body.

PALABRAS CLAVE: Derecho de huelga, Convenio 087 de la OIT, Opinión Consultiva, Corte Internacional de Justicia, órganos de control de la OIT

KEYWORDS: Right to strike, ILO Convention 087, Advisory Opinion, International Court of Justice, ILO supervisory bodies

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

SUMARIO: I. Aspectos preliminares. 1. *De la discrepancia a la crisis institucional: La OIT y la interpretación del Convenio 87 sobre el reconocimiento del derecho de huelga.* 2. *El alcance de la consulta formulada a la Corte Internacional de Justicia.* II. La Corte Internacional de Justicia reconoce el derecho de huelga: el trabajo interpretativo del Convenio 87 y el valor de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. 1. *Qué interpretó y qué decidió la Corte Internacional de Justicia.* 2. *La aplicación de las reglas de interpretación de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados.* 2.1 *Aplicación del artículo 31.* 2.2 *Aplicación del artículo 32: medios complementarios de interpretación.* 2.2.1. *La importancia de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT.* 2.2.2 *El desarrollo sobre el derecho de huelga en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.* III. Ideas finales. IV. Bibliografía.

I. ASPECTOS PRELIMINARES

1. De la discrepancia a la crisis institucional: La OIT y la interpretación del Convenio 87 sobre el reconocimiento del derecho de huelga

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue adoptado en 1948. Más tarde, en 1998 este instrumento fue calificado como “fundamental” por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya que contiene disposiciones esenciales que todo miembro de la organización debe respetar, independientemente de su ratificación¹.

1 En la literatura especializada no hay pleno consenso sobre la efectividad de la Declaración sobre el reconocimiento y garantía efectiva de los derechos laborales que reconoce. La investigación de Peksen y Blanton (2017) sostiene que la ratificación de convenios de la OIT no guarda relación

No obstante, la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio no han estado exentas de dificultades, sobre todo al derecho de huelga. Es claro que en el desarrollo de su articulado no hay referencia explícita a este derecho; solo señala, en los artículos 3.1 y 10, que las organizaciones sindicales tienen derecho a operar conforme a “sus estatutos y reglamentos administrativos”, “elegir libremente a sus representantes” y “organizar su administración” y “sus actividades” y de “formular su programa de acción” con el finalidad de “fomentar y defender los intereses de los trabajadores (...)”.

Muy temprano, los órganos de control de la OIT se posicionaron en la idea de que el Convenio 87 reconoce a la huelga. En 1952, el Comité de Libertad Sindical (CLS), en una controversia entre el Reino Unido y Jamaica sobre el cumplimiento del Convenio 84, afirmó que la huelga es parte esencial de los derechos sindicales². Por su lado, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) señaló, en su Estudio General de 1959, que la prohibición total de la huelga podría contravenir el Convenio 87, hasta que, en 1992, consideró que el recurso a la huelga está protegido en el artículo 3 del mencionado instrumento³.

Frente a ello, los representantes de los empleadores en la OIT manifestaron su disconformidad sobre el razonamiento que reconoce el derecho de huelga en el Convenio 87, mientras que los representantes de los trabajadores respaldaron la postura oficial. La representación empleadora también ensayó cuestionamientos a las competencias de la CEACR para emitir opinión vinculante sobre la interpretación de los convenios⁴. Las tensiones al interior de la OIT fueron creciendo hasta que, en 2012, durante la 101.º período de sesiones de la

directa con la mejora de las condiciones laborales. Por su parte, Alston y Heenan (2004) parte de que el reconocimiento de algunos derechos puede socavar otros que no forman parte de la Declaración, argumento que fue rebatido después por Maupain (2005).

2 Véase párrafo 48 de la sentencia. Específicamente, en el caso 28, el Comité de Libertad Sindical mencionó que “El derecho de huelga y el de organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, y las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no debían, por tanto, tener por efecto impedir a los sindicatos el organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo.” (OIT, 1952, párrafo 68).

3 Véase el párrafo 49 de la sentencia.

4 Zhou, Y. (2025). Missing from Right to Strike? The ILO’s Committee of Experts in Controversy. *Industrial Law Journal*, 54(3), p. 54.

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), la organización calificó de “crisis institucional” esta disputa⁵.

La consecuencia más grave fue que, el 2012, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de Normas) dejó de someter a debate los casos presentados por el CEACR sobre derecho de huelga, derivado de la aplicación del Convenio 87, ya que los representantes de los empleadores consideran ilegítima la interpretación que incluye este derecho en el Convenio⁶. De hecho, en la parte I/24, párrafo 82, del acta de la 101.ª sesión de la CIT se dejó constancia de que el grupo empleador temía que los pronunciamientos de la Comisión de Expertos “se verían materialmente influidas en todos los ámbitos de acción de la OIT relacionados con el Convenio y con el derecho de huelga”⁷. De acuerdo a la indagación de la CIJ, desde el 2012, la Comisión de Normas se abstuvo de incluir casos ni mencionar el derecho de huelga en sus documentos sobre la aplicación del Convenio 87⁸.

A pesar de los esfuerzos por resolver el problema, no llegó a prosperar el consenso sobre el reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio 87. Por ello, en 2023, el Consejo de Administración decidió someter la cuestión a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), en aplicación del artículo 37.1 de la Constitución de la OIT.

2. El alcance de la consulta formulada a la Corte Internacional de Justicia

El artículo 65.1 del Estatuto de la CIJ lo faculta a emitir opiniones consultivas sobre asuntos jurídicos solicitados por organizaciones internacionales u organismos autorizados por la Carta de las Naciones Unidas. En este caso, dicha habilitación es dada por el artículo IX.2 del Acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT de 1946.

5 OIT. *Matters arising out of the work of the International Labour Conference*, Governing Body, 317th Session, 2013, GB.317/INS/4/1, para 19-20.

6 Véase el párrafo 51 de la sentencia.

7 Consejo de Administración de la OIT. 349.ª bis reunión (extraordinaria), Ginebra, 10 de noviembre de 2023. párrafo 24.

8 Véase el párrafo 53 de la sentencia.

Las opiniones consultivas de la CIJ son interpretaciones sobre cuestiones puramente jurídicas y abstractas en el derecho internacional, propuestas por las organizaciones internacionales habilitadas⁹. En ese sentido, no hacen referencia a una situación fáctica existente ni a actos de Estados individuales, de manera que no constituyen objeto de una controversia surgida con partes identificables¹⁰. Visto así, la función de la Corte es de asesoramiento jurídico; en este campo, sus decisiones no tienen efectos vinculantes, pero generan la conciencia de cumplimiento en el sistema jurídico internacional¹¹.

La pregunta dirigida por el Consejo de Administración de la OIT a la CIJ fue concreta: ¿el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido bajo el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)¹²? De entrada, la formulación de la pregunta fue objetada. Las naciones e instituciones participantes del proceso buscaron que la Corte reformule la pregunta. Un sector buscó que esta se amplíe a conocer cuáles son los límites, condiciones, autoridad competente de interpretación del Convenio¹³. Otro grupo impulsó la inclusión de una cuestión relativa a la competencia y alcance de los pronunciamientos de la CEACR¹⁴.

Al respecto, en la Opinión Consultiva sobre las “Consecuencias jurídicas derivadas de las políticas y prácticas de Israel en el territorio palestino ocupado, incluida Jerusalén Oriental”¹⁵, la CIJ señaló que tiene la facultad de interpretar y, si fuera el caso, reformular las preguntas que se le planteen, luego de estudiar la idoneidad de lo consultado, e, incluso, definir el alcance y significado de esta. Visto de otro modo, la Corte goza de discrecionalidad para dirigir la especifi-

- 9 Vahid Rezadoost. Unveiling the ‘author’ of international law — The ‘legal effect’ of ICJ’s advisory opinions, *Journal of International Dispute Settlement*, Volume 15, Issue 4, December 2024, <https://doi.org/10.1093/jnlids/idae015>, página 507.
- 10 Liao, X. (2026). The advisory function of the International Court of Justice: the Abstract Question dilemma. *Journal of International Dispute Settlement*, 17(2), idag015, página 3
- 11 Sthoeger, E. (2023). How do States React to Advisory Opinions? Rejection, Implementation, and what Lies in Between. *AJIL Unbound*, 117, p. 292.
- 12 Véase el párrafo 55 de la sentencia.
- 13 Véase el párrafo 56 de la sentencia.
- 14 Véase el párrafo 59 de la sentencia.
- 15 Corte Internacional de Justicia (2024), párrafo 49.

cidad o amplitud de las consultas, así como entenderlas en sus alcances según estime conveniente¹⁶.

Con base en ello, la Corte sostuvo en la sentencia que, es admisible replantear la pregunta si no está adecuadamente formulada¹⁷. En este caso, no encontró deficiencias en ella, por el contrario, la considera circunscrita y específica, sin ambigüedad en sus términos¹⁸.

Dos aspectos adicionales fueron también presentados: la aplicación de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (Convención de Viena) y el alcance de la decisión de la CIJ sobre casos pendientes en la OIT. Sobre el primer asunto, la Corte señaló que, si bien no es aplicable la Convención de Viena a tratados adoptados antes de su entrada en vigor, resulta que sus reglas de interpretación reflejan las reglas de derecho consuetudinario aplicable a los tratados¹⁹. Sobre el segundo asunto, en orden a su jurisprudencia, la Corte manifestó que no puede “especular sobre los efectos de sus opiniones” ni existe previsión que le obligue a abstenerse por este razón, de manera que la solicitud que resolverá no tiene injerencia en los procedimientos internos de la organización²⁰.

II. LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA RECONOCE EL DERECHO DE HUELGA: EL TRABAJO INTERPRETATIVO DEL CONVENIO 87 Y EL VALOR DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT

1. Qué interpretó y qué decidió la Corte Internacional de Justicia

El derecho de huelga no tiene una referencia explícita en el Convenio 87 de la OIT²¹. Parece contundente y definitiva dicha aseveración. No obstante, la

16 Liao, X. (2026). The advisory function of the International Court of Justice: the Abstract Question dilemma. *Journal of International Dispute Settlement*, 17(2), idag015, página 21

17 Véase el párrafo 57 de la sentencia.

18 Véase el párrafo 58 de la sentencia.

19 Véase el párrafo 62 de la sentencia.

20 Véase el párrafo 35 de la sentencia.

21 Véase el párrafo 67 de la sentencia.

Corte recurre a su jurisprudencia para advertir que la ausencia de una previsión en el tratado no implica automáticamente interpretaciones excluyentes. Por el contrario, tal conclusión debe derivar indubitadamente del contenido y contexto del instrumento analizado, y del objeto y fin de este.

En concreto, la mencionada jurisprudencia impide realizar exclusiones por lecturas en contrario de las disposiciones de los tratados. Este criterio fue asentado en 1923 por la Corte Permanente de Justicia Internacional (CPJI), organismo precedente de la CIJ, en el caso S.S. “Wimbledon”²². Posteriormente, la CIJ lo mantuvo y desarrolló: las exclusiones son admitidas siempre que sean compatibles con el articulado, contexto, objeto y fin del tratado²³. En conclusión, se puede afirmar que, en la interpretación de instrumentos de derecho internacional, la CIJ evita considerar que la falta de una regulación expresa de obligaciones y derechos define la inexistencia de reglas.

En su momento, la CIJ aplicó el razonamiento comentado a casos particulares de interpretación de disposiciones de convenios de la OIT. En 1922 y 1932, respectivamente, emitió opiniones consultivas sobre la interpretación del Convenio sobre el trabajo de mujeres durante la noche y sobre la competencia de la OIT concerniente a la regulación internacional de los trabajadores empleados en agricultura, en las cuales rechaza que la sola ausencia de algunas palabras lleve a concluir que determinadas actividades quedan fuera del ámbito de los convenios de la OIT²⁴.

A nuestro juicio, este recaudo interpretativo permite escapar de la estricta literalidad de los instrumentos internacionales. En los casos señalados previamente, la CPIJ tuvo que enfrentar discrepancias provenientes de barreras idio-

22 S.S. “Wimbledon”, Judgments, 1923, P.C.I.J., Series A, No. 1, pp. 23-24

23 Alleged Violations of Sovereign Rights and Maritime Spaces in the Caribbean Sea (Nicaragua v. Colombia), Preliminary Objections, Judgment, I.C.J. Reports 2016 (I), p. 19, para. 37; Question of the Delimitation of the Continental Shelf between Nicaragua and Colombia beyond 200 Nautical Miles from the Nicaraguan Coast (Nicaragua v. Colombia), Preliminary Objections, Judgment, I.C.J. Reports 2016 (I), p. 116, para. 35.

24 Interpretation of the Convention of 1919 concerning Employment of Women during the Night, Advisory Opinion, 1932, P.C.I.J., Series A/B, No. 50, pp. 375-376; Competence of the ILO in Regard to International Regulation of the Conditions of Labour of Persons Employed in Agriculture, Advisory Opinion, 1922, P.C.I.J., Series B, No. 2, pp. 39-41

máticas o la redacción amplia de las disposiciones. Así las cosas, la CIJ acoge la pregunta formulada por el Consejo de Administración de la OIT con la vocación de develar no solo el contenido del texto normativo sino el comportamiento de las partes y el corpus iuris internacional sobre la materia.

Aunque la Corte se avoca a analizar el articulado completo del Convenio 87, coloca especial énfasis al inciso 1 del artículo 3, el cual establece que las organizaciones sindicales (y de empleadores) tienen el derecho de autogobernarse, a través de la producción de estatutos y reglamentos propios; de elegir a sus representantes; y, lo más importante, de “organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. Como se verá en detalle en el subcapítulo 2.2., la CIJ considerará que los derechos otorgados no solo garantizan el funcionamiento interno de estas organizaciones sino que, principalmente, brinda amplia proyección externa, dirigida a formular y ejecutar actividades y programas de acción²⁵.

En ese orden de ideas, la opinión consultiva concluirá que el derecho de huelga se encuentra protegido en la libertad de asociación reconocido en el Convenio 87²⁶. La decisión fue refrendada por diez jueces versus cuatro en contra. Estos últimos, presentaron votos disidentes al no considerar que el razonamiento del fallo recoge en todo o en parte la opinión de los magistrados, de acuerdo a lo regulado en el artículo 57 del Estatuto de la CIJ. Asimismo, tres jueces presentaron declaraciones propias y cuatro opiniones separadas.

De acuerdo con Mistry (2019), la categoría de “opiniones adicionales” es un aspecto familiar en la jurisprudencia internacional que, en la CIJ, adopta la forma de votos disidentes, declaraciones propias y opiniones separadas con las cuales los jueces de la CIJ pueden expresar opiniones individuales o grupales a propósito de la resolución de un caso (pp. 4-5). Se trata de un derecho de los magistrados, amplio y discrecional, para tratar cuestiones de derecho, hecho o políticas que tienen relevancia en el caso tratado y merecen ser resueltos por

25 Véase el párrafo 69 de la sentencia.

26 Véase el párrafo 74 de las sentencias.

separado, a criterio del juez²⁷. Ciertamente, cada una tiene funciones diferenciadas: las opiniones disidentes²⁸ son explicaciones de desacuerdo con la decisión mayoritaria, las opiniones separadas²⁹ admiten estar de acuerdo con la decisión pero por diferentes razones y las declaraciones³⁰ aclaran la postura del juez y añaden pequeños comentarios a la decisión final.

La CIJ, entonces, acudió a las distintas herramientas de interpretación que están a disposición de la Convención de Viena. Veremos a continuación el desarrollo analítico de la Corte en este caso. Más allá del resultado conocido, el reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio 87, conviene escudriñar el camino interpretativo de los magistrados, ya que tiene efectos en el futuro sobre el quehacer de la OIT y del sistema de control en el escenario tripartito.

2. La aplicación de las reglas de interpretación de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados

2.1. Aplicación del artículo 31

Como parte de las reglas generales de interpretación, el artículo 31, párrafo 1, de la Convención de Viena señala que los tratados serán interpretados de buena fe de acuerdo al significado ordinario de los términos, proveniente del contexto y a la luz de su objeto y propósito.

El sentido ordinario de los términos alude al significado estándar o comúnmente aceptado de los palabras en el tratado, desde el punto de vista de las reglas del lenguaje³¹. Con ello, se busca contar con una regla general de

27 Mistry, H. (2019). 'The different sets of ideas at the back of our heads': Dissent and authority at the International Court of Justice. *Leiden Journal of International Law*, 32(2), pp. 5.

28 Mistry, H. (2015). The Paradox of Dissent: Judicial Dissent and the Projects of International Criminal Justice, *Journal of International Criminal Justice*, Volume 13, Issue 3, July 2015, pp. 453.

29 Ídem, pp. 450.

30 Mistry, H. (2020). 'Additional Opinions and Judicial Diversity at the International Court of Justice: A Research Methodology', in Freya Baetens (ed.), *On the International Bench*, in Freya Baetens (ed.), *Identity and Diversity on the International Bench: Who is the Judge?*, International Courts and Tribunals Series (Oxford, 2020; online edn, Oxford Academic, 21 Jan. 2021), pp. 248

31 Hosseinnejad, K. (2021). Rethinking the Meaning of Ordinary Meaning in Light of the ICJ's Jurisprudence. *The Law & Practice of International Courts and Tribunals*, 20(2), pp. 274.

interpretación que evite la subjetividad de las partes signatarias; si se quiere, ofrece mayor predictibilidad y estabilidad, ya que esta operación se realiza sin considerar ningún factor externo que no sea el contexto, objeto y propósito del tratado³². Ciertamente, la aplicación de este criterio aún puede arrojar resultados indeterminados o ambiguos³³, por lo que siempre queda la posibilidad de recurrir a métodos complementarios de interpretación. Aunque se busca la objetividad, existen posiciones escépticas sobre el valor preponderante del lenguaje, porque en lugar de descubrir el significado ordinario podría justificar la elección conveniente de sentido³⁴.

En este caso, la CIJ buscó dotar de significado a los términos “actividades” y “programas” del artículo 3, inciso 1, del Convenio 87. Previamente, la Corte realiza tres ejercicios analíticos respecto al contenido del propio convenio y la finalidad material de la libertad sindical. En primer lugar, realizó una lectura conjunta de los artículos 2, 3.1 y 10 del Convenio con al finalidad de confirmar que las organizaciones sindicales se crean para promover y defender sus intereses, los cuales son materializados por medio de actividades y programas³⁵. En segundo lugar, recurrió a la Constitución de la OIT y a la Declaración de Filadelfia, remitidos en el preámbulo del tratado, para confirmar que el reconocimiento de la libertad sindical es un medio para la mejora de las condiciones laborales, establecer la paz y elemento esencial en el progreso sostenible³⁶. En tercer lugar, el Tribunal concluye que no existe exclusión explícita de la huelga bajo el Convenio 87, ya que los artículos 8.1 y 9.1 señalan como sus únicos límites el respeto a las leyes nacionales y la prerrogativa del Estado a decidir aplicar los términos del tratado a las fuerzas armadas y policiales³⁷.

32 Ídem.

33 Martino, D. (2024). Determining Indeterminacy: Plurilingual Treaty Interpretation Under Article 33 of the Vienna Convention on the Law of Treaties. *Columbia Journal of Transnational Law*, 2024, Vol. 62, Asunto 2, p 461-501 pp. 463

34 Linderfalk, U. (2024). Justification or Discovery? – A New Way to a Fuller Understanding of the Law on Treaty Interpretation. *Baltic Yearbook of International Law Online*, 21(1), pp. 160.

35 Véase el párrafo 69 de la sentencia.

36 Véase el párrafo 72 de la sentencia.

37 Véase el párrafo 71 de la sentencia.

Con estas precisiones, la CIJ definió el término “actividades” a cualquier acción emprendida para alcanzar un objetivo, mientras que la palabra “programas” alude generalmente a un conjunto de acciones planificadas que se llevan a cabo para lograr un resultado³⁸. Estas palabras, a juicio de la Corte, son amplias justamente porque buscan abarcar la diversidad de actividades y programas de las organizaciones sindicales³⁹.

Seguidamente, el tribunal recurrió a los pronunciamientos del CLS con el objetivo de ratificar que la palabra “huelga” significa una actividad consistente en una detención o ralentización temporal del trabajo ejecutado por uno o más grupos de trabajadores con el fin de hacer valer u oponerse a demandas, o expresar o apoyar reclamaciones⁴⁰. La Corte es clara en señalar que la huelga es una de las principales actividades usadas por los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses y mejorar sus condiciones de trabajo, de manera que está garantizada en el Convenio 87 en el marco del ejercicio efectivo de la libertad sindical. En suma, la decisión del Tribunal reconoce la protección del derecho de huelga ya que es acorde el objeto y fin del tratado⁴¹.

Ahora bien, con base en el artículo 31, párrafo 3 (b) de la Convención de Viena, la interpretación de los tratados exige una revisión de las prácticas posteriores de las partes que fijen algún acuerdo sobre la aplicación o interpretación del tratado, o alguna regla de derecho internacional aplicable a la relación entre las partes. Esto es, no declaración o actos aislados, ni acciones unilaterales o divergentes, sino prácticas consistentes atribuibles a las partes, que pueden ser declaraciones conjuntas o prácticas repetidas y aceptadas que demuestran un entendimiento común sobre la aplicación del tratado⁴². Para la Corte, las conductas de los Estados parte puede expresar acuerdos sobre la interpretación

38 Véase el párrafo 70 de la sentencia

39 Ídem

40 Ibidem

41 Véase el párrafo 73 de la sentencia.

42 Magraw, K. (2015). Investor-state disputes and the rise of recourse to state party pleadings as subsequent agreements or subsequent practice under the Vienna Convention on the Law of Treaties. *ICSID Review*, Vol. 30, No. 1, pp. 151.

de una disposición por medio de actos o declaraciones oficiales⁴³ y denotan con probada objetividad el entendimiento común sobre el significado otorgado por las partes⁴⁴.

A fin de comprobar si existe conductas realizadas por los Estado parte en el reconocimiento de la huelga en el Convenio 87, la CIJ construye una particular forma de abordar el análisis, dada la conformación tripartita y la prevalencia de los mecanismos de control de la OIT: en primer término, evaluó los pronunciamientos de los órganos de control y de las comisiones de investigación; y, en segundo momento, cotejó en qué medida los Estados parte expresan conformidad o rechazo a estas decisiones.

El tribunal corroboró que la CEACR, el CLS y las Comisiones de Investigación que examinaron las quejas sobre la observancia del Convenio 87 han mantenido la posición de que limitar completamente la huelga sería afectar la libertad sindical de las organizaciones de trabajadores, ya que impediría desplegar actividades y programas destinados a la defensa de sus intereses, tal como reconoce el artículo 3.1 y 10 del Convenio en mención. Luego de ello, la CIJ confirmó que no todos los Estado parte compartieron estos razonamientos y, en determinados casos, elevaron sus cuestionamientos, de manera que no fue posible determinar fehacientemente que hubiera unanimidad entre los Estados parte de que la huelga se encuentra reconocida en el Convenio 87.

Asimismo, el artículo 31, parágrafo 3 (c) de la Convención de Viena requiere tener en cuenta en el trabajo interpretativo cualquier norma pertinente de derecho internacional que sea aplicable a las relaciones entre las partes. En cumplimiento de ello, el Tribunal elige el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), ya que estos expresan un entendimiento común de la mayoría de los Estados parte sobre el contenido del Convenio 87.

43 Véase el párrafo 76 de la sentencia.

44 Véase el párrafo 77 de la sentencia.

En específico, el artículo 8. 1. d) del PIDESC reconoce la garantía del derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes internas de cada país, y, en el artículo 8.3 destaca que ninguna medida legislativa de los Estados parte podrá menoscabar los derechos que ya reconoce el Convenio 87. Esta misma previsión es recogida por el artículo 22.3 del PIDCP. En particular, el PIDCP no tiene una mención expresa a la protección de la huelga, sin embargo reconoce, en su artículo 22.1, el derecho de libre asociación para formar sindicatos, y afiliarse a ellos, con el fin de proteger sus intereses. No obstante, la Corte nota que, desde hace 25 años, el Comité de Derechos Humanos ha sostenido que el derecho de huelga está protegido en el artículo 22.1. del PIDCP⁴⁵.

Luego, la Corte se pregunta si ambos pactos son aplicables a la relación en la relación entre las partes en el Convenio 87. Ensayo una hipótesis: la coincidencia de los Estados parte del Convenio y los pactos puede indicar un entendimiento común respecto a determinadas disposiciones que son objeto de interpretación en este caso, de tal manera que la aceptación generalizada de ciertas normas de otros tratados confirmen implícitamente aceptadas por las partes en el tratado materia de interpretación⁴⁶.

En la comprobación de esta hipótesis, la CIJ evalúa la conducta de los países que, siendo parte del Convenio 87, no han ratificado el PIDESC y el PIDCP o presentan reservas a la aplicación el derecho de huelga fijados en estos, e, incluso, la participación de los países que presentaron oposiciones al reconocimiento del derecho huelga en el Convenio 87 durante el proceso en la Corte.

Comoras, Cuba, Kiribati y Santa Lucía son Estados parte del Convenio 87, pero no del PIDESC y PIDCP. El Tribunal revisó los procedimientos de control realizados por el CEACR y el CLS en estos países. En dicha revisión, corroboró que no presentaron oposición alguna sobre los pedidos de información y observaciones sobre el derecho de huelga derivado del Convenio 87. Comoras reconoce el derecho de huelga en su legislación interna y asegura cumplir con

45 Véase el párrafo 91 de la sentencia.

46 Véase el párrafo 92 de la sentencia.

las disposiciones del Convenio⁴⁷. Cuba mencionó al CLS que su legislación no prohíbe el derecho de huelga. Kiribati, a pedido de la CEACR, modificó su legislación para estar acorde con el reconocimiento del derecho huelga en el Convenio. Santa Lucía no ha objetado por ningún medio la protección del derecho de huelga⁴⁸.

Respecto a las reservas presentadas a la aplicación del derecho de huelga reconocido en el PIDESC, La CIJ destaca que la mayoría de estos solicitan la restricción del derecho a funcionarios públicos o en los servicios esenciales, mientras que el único que reservó la no aplicación total es Kuwait, pero ello no supuso desconocer que sea un derecho protegido en el Convenio 87⁴⁹. De las pocas reservas relativas al artículo 8, párrafo 1 (d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la mayoría se refieren a las restricciones al derecho de huelga de los funcionarios públicos o de los servicios esenciales. Si bien un Estado (Kuwait) ha formulado una reserva que excluye la aplicación del artículo 8, párrafo 1 (d), en su caso, nunca se ha opuesto a la interpretación de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio n.º 87. Por otro lado, durante el desarrollo del proceso en la Corte, Suiza, Costa Rica, Japón y Bangladesh se opusieron al reconocimiento de la huelga en el Convenio 87, pero la sentencia recalca que Suiza y Costa Rica no guardan reservar al PIDESC, mientras que Japón y Bangladesh mantienen reservas al derecho de huelga, pero sin desconocer que está reconocido el derecho en el Pacto.

En esta parte de la interpretación del Convenio 87, la Corte considera que el PIDESC y el PIDCP son normas que deben tomarse en cuenta en la interpretación del Convenio, ya que permiten establecer un entendimiento común entre los Estados parte de que el derecho de huelga está protegido. Muestra de ello es el pronunciamiento conjunto del Comité en Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de Derechos Humanos de la ONU que es recogido por la CIJ, en el cual afirman que el ejercicio del derecho de huelga es consecuencia efectiva de la creación y afiliación a sindicatos⁵⁰.

47 Véase el párrafo 91 de la sentencia.

48 Ídem.

49 Véase el párrafo 95 de la sentencia.

50 Véase el párrafo 97 de la sentencia. También en Committee on Economic, Social and Cultural

2.2. Aplicación del artículo 32: medios complementarios de interpretación

Con el ánimo de confirmar o no la conclusión arribada en aplicación del artículo 31 de la Convención de Viena, la CIJ recurre a los medios suplementarios de interpretación que “incluyen” los trabajos preparatorios del tratado y las circunstancias de su celebración, reconocido en el artículo 32. El Tribunal entiende que el término “incluye” permite recurrir con amplitud a diversos medios de interpretación que considere pertinentes al caso. Siendo así, escapa de la restricción de prueba objetiva de la voluntad de las partes en el sentido de una disposición que fija el artículo 31, párrafo 3 (b) de la Convención de Viena⁵¹.

Por consiguiente, el Tribunal podrá recurrir a otros medios complementarios de interpretación que considere pertinentes en las circunstancias del caso. Esto puede incluir cualquier práctica posterior de las partes que no cumpla las condiciones del artículo 31, párrafo 3, letra b), de la Convención de Viena, así como pronunciamientos de los órganos de supervisión competentes. Con esta habilitación, fueron examinados los trabajos preparatorios del Convenio 87, la práctica posterior de las partes, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, los instrumentos regionales pertinentes y la jurisprudencia de tribunales regionales vinculados al tema y los pronunciamientos de órganos regionales⁵².

En relación a los trabajos preparatorios del Convenio 87, la Corte mencionó que estos documentos no revelan con claridad la intención de los redactores del tratado respecto al derecho de huelga, ya que dicho aspecto quedó sin resolver en el íter preparatorio, de manera que el análisis deriva en un resultado inconcluso⁵³. Antes bien, es preciso mencionar que los trabajos preparatorios de un tratado es el conjunto de documentos que muestran el proceso de deliberación, negociación, redacción y adopción del instrumento, en los cuales es posible distinguir la intención de las partes y el contexto de elaboración⁵⁴. Estos

Rights and Human Rights Committee, Statement on freedom of association, including the right to form and join trade unions, 6 December 2019, UN doc. E/C.12/66/5-CCPR/C/127/4, para. 4.

51 Véase el párrafo 95 de la sentencia.

52 Véase el párrafo 103 de la sentencia.

53 Véase el párrafo 111 de la sentencia.

54 Gutiérrez Álvarez, J. R. (2026). On reading travaux: Factors to consider when interpreting a treaty's preparatory work. *Leiden Journal of International Law*, 39(2), pp. 453.

pueden ser borradores del tratado, actas de las sesiones, informes explicativos, entre otros; lo importante es que sean piezas reconocidas por todas las partes, pero no insumos internos o no oficiales⁵⁵.

La Corte apreció que el Consejo Económico y Social de la ONU trabajó un borrador de texto junto con la Federación Sindical Mundial y la Federación Estadounidense del Trabajo, sobre materia sindical, para ser enviado a la OIT como propuesta para ser incluida en la orden del día de la organización. El texto preliminar incluía consideraciones sobre derechos sindicales y, sobre todo, una pregunta sobre el reconocimiento y protección del derecho de huelga. Sin embargo, fue filtrado por el Consejo y el texto final presentado a la OIT no mantuvo la mención al derecho de huelga. Posteriormente, este órgano presentó una propuesta de Convenio que solo abordó la libertad de asociación⁵⁶. Aunque, en el debate, hubo una primera preocupación sobre el ejercicio del derecho de huelga de los funcionarios públicos, este interés no consiguió lograr fórmulas de inclusión de este derecho. Es así que, finalmente, la OIT prefirió no incluir la huelga en la discusión del contenido del Convenio⁵⁷.

336

En cuanto a las prácticas posteriores de las partes, la Corte considera que tuvo oportunidad de dar cuenta que la gran mayoría de Estados parte reconocen que el Convenio 87 protege el derecho de huelga. Como muestra adicional de ello, la CIJ nota que en la «Reunión tripartita sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87), en relación con el derecho de huelga y las modalidades y prácticas de la huelga a nivel nacional», llevada a cabo el 23 de febrero de 2015, el Grupo de los Gobiernos (28 miembros que representan a los Estados en el Consejo de Administración de la OIT) sostuvo que el derecho de huelga es un principio y derecho fundamental en el trabajo de la OIT, de tal forma que reconocen que sin la protección de este derecho no puede hacerse plenamente efectiva la libertad de asociación⁵⁸.

55 Gutiérrez Álvarez, J. R. (2026). On reading travaux: Factors to consider when interpreting a treaty's preparatory work. *Leiden Journal of International Law*, 39(2), pp. 454.

56 Véase el párrafo 108 de la sentencia.

57 Véase el párrafo 110 de la sentencia.

58 Véase el párrafo 114 de la sentencia

2.2.1. La importancia de los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT

Mención aparte merecen los órganos de control de la OIT. No perdamos de vista que la CIJ las considera instrumentos complementarios de interpretación en la presente controversia. La comprensión del carácter supervisor de los tratados (o convenios) producidos en el seno de la OIT fue un tema discutido en el proceso. Las alegaciones giraron en torno a que los cuerpos de supervisión de la OIT, por su características de creación, composición y función, son diferentes a los organismos supervisores de tratados sobre Derechos Humanos, como el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se encarga del PIDESC o el Comité de Derechos Humanos, del PIDCP.

Así como los comités de supervisión del PIDESC y del PIDCP, los órganos de control de la OIT, son -o pretenden ser- órganos independientes de expertos que tienen la finalidad de monitorear el estado del cumplimiento de las obligaciones de los tratados⁵⁹. Dentro de sus principales funciones está la revisión y examen de reportes periódicos de los Estados parte, emisión de observaciones conclusivas y, en algunos casos, decisiones en reclamaciones individuales⁶⁰. En el decurso de estas actividades, los cuerpos de supervisión proyectan interpretaciones de los tratados que, sin ser vinculantes, son altamente persuasivos y frecuentemente usados por cortes, juristas y Estados en la aclaración de significados y alcances de los derechos y obligaciones de los tratados⁶¹. Esto último supone un punto crítico, ya que podría entender esta capacidad como “jurisdicción” y si estas competencias pueden afectar la confianza en el sistema jurídico internacional. A ello, se suma la particular estructura supervisora de la OIT que es analizada por la Corte.

59 Keller, H., & Grover, L. (2012). General Comments of the Human Rights Committee and their legitimacy. In H. Keller & G. Ulfstein (Eds.), *UN Human Rights Treaty Bodies: Law and Legitimacy*, pp. 126.

60 Ídem

61 Riedel, E. (2020). The Right to Health under the ICESCR: Existing Scope, New Challenges and How to Deal with It. In A. von Arnould, K. von der Decken, & M. Susi (Eds.), *The Cambridge Handbook of New Human Rights: Recognition, Novelty, Rhetoric*, pp.107. chapter, Cambridge: Cambridge University Press.

La CIJ, en los párrafos 41 a 44 de la sentencia, detalla el entramado de supervisión en la OIT. En resumen, la organización tiene dos grandes sistemas supervisores: el regular y el especial. El regular está compuesto por el CEACR y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (Comisión de Normas). El CEACR recibe y analiza los informes periódicos enviados por los Estados parte sobre el cumplimiento de los convenios fundamentales (entre ellos, el Convenio 87), otros convenios y recomendaciones, asimismo procesa información presentada por sindicatos y empleadores sobre el cumplimiento de convenios de la OIT. Por su parte, el Comité de Normas, dada su composición tripartita, da oportunidad para que cada sector examine las medidas tomadas por los Estados miembro en cumplimiento de los convenios y las recomendaciones o solicitudes directas que les plantee la CEACR.

El sistema de supervisión especial de la OIT está compuesto por comités de encuesta, el CLS y el Comité de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CICLS). Los comités de encuesta son creaciones ad hoc del Consejo de Administración a razón de la presentación de una queja de un Estado parte contra otro si considera que no cumple satisfactoriamente un convenio del cual ambos son parte. El resultado de este comité son recomendaciones que son sometidas a control posterior por el Consejo de Administración. Por otro lado, el CLS y el Comité de Investigación y Conciliación reciben quejas referidas a infracciones al cumplimiento de derechos sindicales por parte de organizaciones de trabajadores y empleadores. En la práctica, el CLS recibe la mayor cantidad de reclamos, mientras que el CIC se encarga de los casos más graves⁶².

En términos generales, la OIT reconoce que la Comisión de Expertos realiza “cierto grado” de interpretación de las Normas Internacionales del Trabajo, y que las observaciones que emiten adquieren “notable significación moral”⁶³. Sin embargo, la organización considera que es más preciso señalar que estos pronunciamientos no son “interpretaciones definitivas de los convenios”, si

62 Véase el párrafo 45 de la sentencia.

63 Organización Internacional del Trabajo (2019). *Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo, pp. 24.

no “evaluaciones de la conformidad de la legislación nacional de una Estado Miembro con los convenios que ha ratificado”⁶⁴.

Aunque la OIT expresa continuamente la no vinculatoriedad de las observaciones de los órganos de control, la representación de los empleadores no están conformes en el poder “soft law” de ellas, las cuales generan en todo el mundo cambios legislativos o influyen reclamaciones en órganos nacionales y supranacionales. En esencia, parece ser que el objetivo es reducir las competencias de los órganos de control forzando una reforma interna sobre el particular⁶⁵.

Muestra del alcance de la labor de la CEACR y el CLS, podemos apreciar en la legislación peruana que la Décima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo le otorga un rol consultivo a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Antes bien, es claro que los convenios de la OIT regulan derechos humanos, de manera que, en nuestro ordenamiento jurídico, forman parte del bloque de constitucional y son base de la interpretación de los derechos reconocidos en la Constitución, según lo señalado en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y el artículo VIII del (Nuevo) Código Procesal Constitucional. Por ello, junto con Neves (2018, p. 79), pensamos que la relación simbiótica de la Constitución y los tratados del bloque de constitucionalidad incluye a los pronunciamientos de los órganos de supervisión de estos últimos, de lo contrario podría llegarse al absurdo de que cada país otorgue significados distintos que contravengan el objeto y fin de los tratados⁶⁶.

Dada la complejidad del modelo supervisor de la OIT, la Corte se vio en la necesidad de recordar que, en un asunto similar sobre el rol de los pronunciamientos del Comité de Derechos Humanos de la ONU, mencionó que, si bien no tiene la obligación de adherirse a sus interpretaciones, reconoce la importancia que tiene en la aplicación de un tratado, ya que ofrece claridad,

64 Ídem

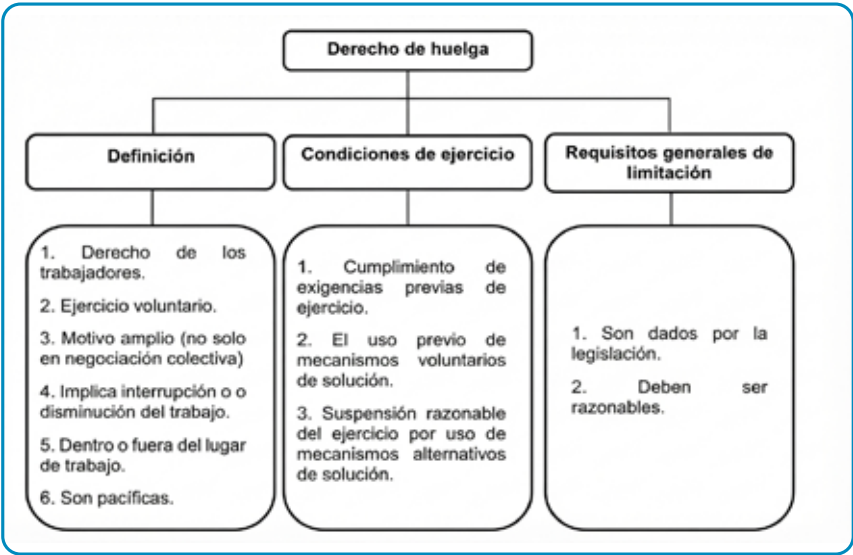
65 La Hovary, C. (2013). Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike, *Industrial Law Journal*, Volume 42, Issue 4, December 2013, pp. 346

66 Valverde, C. (2015). *Huelga y arbitraje laboral. Crítica y reformulación*. Palestra Editores, pp.74-75.

coherencia y seguridad jurídica en el derecho internacional, las personas que cuentan con derechos garantizados y a los Estados que deben cumplir el tratado⁶⁷. Así, la CIJ comprende que los mecanismos de supervisiones de tratados en la OIT difieren de los comités de expertos creados en tratados de derechos humanos, pero, a la vez, coinciden en una función clave: cautelar la correcta aplicación de los convenios bajo su cargo⁶⁸. Sobre este criterio, la Corte le otorga “gran importancia” a las pronunciamientos de los órganos de control de la OIT como medios suplementarios de interpretación del Convenio 87⁶⁹.

Por ello, el Tribunal ha examinado el actuar de los órganos de control de la OIT y confirma que estos han reconocido progresivamente la protección del derecho de huelga derivado del Convenio 87. Durante el transcurso de los años, los órganos de control han desarrollado la definición, condiciones del ejercicio, límites y compensaciones a su prohibición. Brevemente se detallan en el siguiente cuadro⁷⁰.

Cuadro 3. Derecho de huelga: definición, condiciones y requisitos generales reconocidos por los órganos de la OIT



67 Véase el párrafo 117 de la sentencia.

68 Véase el párrafo 118 de la sentencia.

69 Ídem

70 Valverde, C. (2025). *Huelga y arbitraje laboral. Crítica y reformulación*. Palestra Editores, pp. 89.

2.2.2. El desarrollo sobre el derecho de huelga en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La Corte también tomó en consideración los tratados regionales de derechos humanos, ya que la mayoría de Estados parte en el Convenio 87 lo son también en estos instrumentos. Y cobran relevancia porque evidencian, tanto sus disposiciones y decisiones de sus cortes y organismos establecidos, cuál es la posición que adoptan las partes en relación al reconocimiento de la relación del derecho de huelga con la protección de la libertad sindical⁷¹.

En el marco jurídico africano, la Corte observa que la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos reconoce solo el derecho al trabajo y la libertad de asociación, sin embargo la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, la Declaración de Pretoria sobre los derechos económicos, sociales y culturales en África, la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de la Comunidad de Desarrollo de África Meridional y su Protocolo sobre Empleo y Trabajo, sostienen que la defensa de la libertad de trabajo consiste en garantizar la libertad sindical, incluyendo la huelga⁷². En el ámbito jurídico árabe, la Carta Árabe de los Derechos Humanos reconoce explícitamente la libertad sindical y el derecho de huelga.

En el marco jurídico europeo, la Convención Europea de Derechos Humanos menciona a la protección de la libertad de asociación sindical para la defensa de los intereses laborales. Pero la Corte Europea de Derechos Humanos, toma en cuenta el Convenio 87 de la OIT y los pronunciamientos de la OIT, confirma en vasta jurisprudencia que el derecho de huelga es un importante medio de protección de los intereses laborales y, por tanto, elemento fundamental de la libertad sindical⁷³. Por su parte, La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce directamente el derecho de huelga y, en desarrollo de la norma, la Corte de Justicia de la Unión Europea apunta que ejercerlo es inherente a la libertad sindical⁷⁴.

71 Véase el párrafo 120 de la sentencia.

72 Véanse los párrafos 122-124 de la sentencia.

73 Véase los párrafos 126-128 de la sentencia.

74 Véase el párrafo 132 de la sentencia.

En particular, consideramos trazar el desarrollo de la protección de la libertad sindical en el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. La Carta de la Organización de los Estados Americanos reconoce el derecho de asociación sindical, negociación colectiva y explícitamente el derecho de huelga, de la misma forma el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Con todas seguridad, es posible afirmar que el desarrollo de los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos es gracias a la adopción de las observaciones de los órganos de control de la OIT por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Muestra de ello es que la Corte IDH, en la Opinión Consultiva OC-27/21, del 5 de mayo del 2021, suscribió el razonamiento mediante el cual el derecho de huelga estaba reconocido en el Convenio 87 de la OIT, ya que es parte de las actividades y programas de las organizaciones sindical, de manera que, citando a la CLS, resalta la importancia del derecho de huelga como “indisociable” de la libertad sindical⁷⁵.

En esa línea, la Corte IDH afirma que el derecho de huelga es reconocido en el “corpus iuris internacional” y que “un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras”⁷⁶. Luego, la Corte hace suyo el desarrollo del contenido del derecho a la huelga desplegado por el CLS a lo largo de los años, en lo referido a la definición, tipos, ilegalidad del ejercicio, límites, prohibiciones, servicios esenciales, entre otros⁷⁷. La absorción del trabajo de los órganos de control de la OIT sobre el derecho a la libertad

75 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Serie A No. 27, párrafo 95.

76 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Serie A No. 27, párrafo 96.

77 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Serie A No. 27, párrafos 96-105

sindical y huelga en los casos *Lagos del Campo vs. Perú* y *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala*, en la que se reconoce el vínculo instrumental de la huelga con el pleno ejercicio de los derechos sindicales⁷⁸.

Finalmente, la Corte concluye que la gran mayoría de Estado parte del Convenio 87 reconoce la relación de la libertad de asociación sindical y la garantía del derecho de huelga. A excepción de los trabajos preparatorios, los entornos jurídicos regionales, tanto en sus instrumentos internacionales como la jurisprudencia de sus cortes y las decisiones de sus organismos concernientes, confirman la conclusión a la que arribó la CIJ en aplicación del artículo 31 de la Convención de Viena⁷⁹.

Es claro que nuestro sistema de protección de los derechos humanos laborales tiene a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT en la más alta consideración. Tal es así que son fuente directa al momento de dotar de contenido a los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Asimismo, son base para la resolución de casos contenciosos que son resueltos por la Corte IDH. De esta forma, tiene un efecto de irradiación imposible de soslayar en nuestro continente y son base de atribución de responsabilidad a los Estados que no toman acción en respetar, garantizar y tomar acción en el derecho interno en relación a los mencionados derechos.

III. IDEAS FINALES

A este punto, conviene subrayar que el Convenio 87 es una norma fundamental de la OIT. Las disposiciones que encierra también ostentan el mismo carácter: esencial y de incuestionable cumplimiento por los Estados parte. Por ello, el reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio lo convierte en plenamente exigible para las organizaciones sindicales.

78 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021, 17 de noviembre). *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones*. Serie C No. 445, párrafo 114.

79 Revisar el párrafo 138 de la sentencia.

Además de reivindicar la valía del derecho de huelga en el ámbito nacional, trabajadores y sindicatos pueden activar -sin cortapisas- mecanismos de protección internacionales, como los habilitados por los capítulos laborales de los tratados de libre comercio. Como muestra de ello, los tratados comerciales suscritos por el Perú con los Estados Unidos de América, Canadá y la Unión Europea coinciden en que es ilícita la relación comercial en la que se comprueben violaciones a los convenios fundamentales de la OIT, dentro de los cuales se encuentra el Convenio 87.

Con intención o no, la decisión de la CIJ suma a los órganos de control de la OIT en el importante rol de intérpretes complementarios de los instrumentos adoptados por la organización. Aunque esta tarea no es nueva, si es cierto que sus pronunciamientos cobrarán mayor relevancia. Al respecto, somos de la opinión de que, en principio, son buenas noticias para la representación de los trabajadores. No obstante, puede pasar, también, que la representación de los empleadores adopten posiciones más cautelosas o intransigentes si tienen al frente proposiciones de los órganos de control que se decantan por ampliar el reconocimiento de derechos. Veremos en los próximos años si el tripartismo de la OIT se consolida o es fuente de mayor conflictividad interna.

Por lo pronto, no habrá trabas para que los órganos de control y la Comisión de Normas den trámite a casos referidos al derecho de huelga. Se desbarata así cualquier oposición marcada por el cuestionamiento de las capacidades interpretativas de los órganos de control de la OIT. Así las cosas, se espera mayores desarrollos sobre la interacción del derecho de huelga con la negociación colectiva y los medios de solución pacífica de los conflictos laborales; asimismo, serán necesarios los aportes sobre la eficacia del derecho de huelga en los servicios esenciales, sectores productivos sensibles y las nuevas formas de gestión productiva (automatización, teletrabajo, cadenas de suministro, entre otros).

Por último, el Tribunal ha logrado confirmar que la huelga es un derecho presente en distintas latitudes y tradiciones jurídicas. Con tal convencimiento, no puede soslayarse que es parte del corpus iuris internacional, por lo que trabajar posteriormente en un proyecto de convenio sobre la huelga sería una práctica saludable que condensará la dispersión de criterios desarrollados por los

órganos de control. Por ejemplo, es necesario definir con mirada universal los alcances, límites, excepciones y requisitos de su ejercicio. La tarea es compleja, pero vale la pena iniciarla.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Alston, Philip and Heenan, James, Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work?. *New York University Journal of International Law and Politics*, Vol. 36, 2004, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=605225> 101

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). *Opinión Consultiva OC-27/21. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Serie A No. 27. https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021, 17 de noviembre). *Caso Extradadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones*. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Serie C No. 445. <https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/es/vid/916956320>

Corte Internacional de Justicia. (2024, 19 de julio). *Consecuencias jurídicas derivadas de las políticas y prácticas de Israel en el territorio palestino ocupado, incluida Jerusalén Oriental (Opinión consultiva)*. <https://www.icj-cij.org/case/186>

Corte Permanente de Justicia Internacional (1923, 17 de agosto). *S.S. "Wimbledon"*, Judgments, 1923, Series A, No. 1. <https://www.icj-cij.org/pcij-series-a>.

Francis Maupain, Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights, *European Journal of International Law*, Volume 16, Issue 3, June 2005, Pages 439–465, <https://doi.org/10.1093/ejil/chi125>

Gutiérrez Álvarez, J. R. (2026). On reading travaux: Factors to consider when interpreting a treaty's preparatory work. *Leiden Journal of International Law*, 39(2), 450–471. doi:10.1017/S0922156526100727.

Hemi Mistry, The Paradox of Dissent: Judicial Dissent and the Projects of International Criminal Justice, *Journal of International Criminal Justice*, Volume 13, Issue 3, July 2015, Pages 449–474, <https://doi.org/10.1093/jicj/mqv019>

Hosseinnejad, K. (2021). Rethinking the Meaning of Ordinary Meaning in Light of the ICJ's Jurisprudence. *The Law & Practice of International Courts and Tribunals*, 20(2), 267-288. <https://doi.org/10.1163/15718034-12341447>

International Court of Justice (2026, 21 de mayo). *Right to strike under ILO Convention No. 87 [Advisory Opinion]*. <https://www.icj-cij.org/case/191>

Keller, H., & Grover, L. (2012). General Comments of the Human Rights Committee and their legitimacy. In H. Keller & G. Ulfstein (Eds.), *UN Human Rights Treaty Bodies: Law and Legitimacy* (pp. 116–198). chapter, Cambridge: Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9781139047593.005>

La Hovary, C. (2013). Showdown at the ILO? A Historical Perspective on the Employers' Group's 2012 Challenge to the Right to Strike. *Industrial Law Journal*, Volume 42, Issue 4, December 2013, Pages 338–368, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwt020>

Liao, X. (2026). The advisory function of the International Court of Justice: the Abstract Question dilemma. *Journal of International Dispute Settlement*, 17(2), idag015. <https://doi.org/10.1093/jnlids/idag015>

Linderfalk, U. (2024). Justification or Discovery? – A New Way to a Fuller Understanding of the Law on Treaty Interpretation. *Baltic Yearbook of International Law Online*, 21(1), 155-181. https://doi.org/10.1163/22115897_02101_008

Martino, D. (2024). Determining Indeterminacy: Plurilingual Treaty Interpretation Under Article 33 of the Vienna Convention on the Law of Treaties. *Columbia Journal of Transnational Law*, 2024, Vol. 62, Asunto 2, p 461-501. <https://www.jtl.columbia.edu/volume-62/determining-indeterminacy-plurilingual-treaty-interpretation-under-article-33-of-the-vienna-convention-on-the-law-of-treaties>

Magraw k. (2015). Investor-State Disputes and the Rise of Recourse to State Party Pleadings As Subsequent Agreements or Subsequent Practice under the Vienna Convention on the Law of Treaties, *ICSID Review - Foreign*

Investment Law Journal, Volume 30, Issue 1, Winter 2015, Pages 142–171, <https://doi.org/10.1093/icsidreview/siu036>

Mistry, H. (2019). ‘The different sets of ideas at the back of our heads’: Dissent and authority at the International Court of Justice. *Leiden Journal of International Law*, 32(2), 293–313. doi:10.1017/S0922156519000049

Mistry, Hemi, ‘Additional Opinions and Judicial Diversity at the International Court of Justice: A Research Methodology’, in Freya Baetens (ed.), *On the International Bench*, in Freya Baetens (ed.), *Identity and Diversity on the International Bench: Who is the Judge?*, International Courts and Tribunals Series (Oxford, 2020; online edn, Oxford Academic, 21 Jan. 2021), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198870753.003.0013>

Neves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo. (1952). *United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland* (Caso núm. 28), Consejo de Administración de la OIT, Comité de Libertad Sindical. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898071

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Control del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo: El papel fundamental de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/control-del-cumplimiento-de-las-normas-internacionales-del-trabajo-el-papel>

Peksen, D., Blanton, R.G. The impact of ILO conventions on worker rights: Are empty promises worse than no promises?. *The Review of International Organizations* 12, 75–94 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11558-015-9241-9>

Riedel, E. (2020). The Right to Health under the ICESCR: Existing Scope, New Challenges and How to Deal with It. In A. von Arnould, K. von der Decken, & M. Susi (Eds.), *The Cambridge Handbook of New Human Rights: Recognition, Novelty, Rhetoric* (pp. 107–123). chapter, Cambridge: Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108676106.009>

Sthoeger, E. (2023). How do States React to Advisory Opinions? Rejection, Implementation, and what Lies in Between. *AJIL Unbound*, 117, 292–297. doi:10.1017/aju.2023.49

Valverde, C. (2025). *Huelga y arbitraje laboral. Crítica y reformulación*. Palestra Editores.

Vahid Rezadoost, Unveiling the ‘author’ of international law — The ‘legal effect’ of ICJ’s advisory opinions, *Journal of International Dispute Settlement*, Volume 15, Issue 4, December 2024, Pages 506–533, <https://doi.org/10.1093/jnlids/idae015>

Zhou, Y. (2025). Missing from Right to Strike? The ILO’s Committee of Experts in Controversy. *Industrial Law Journal*, 54(3), 663–692. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaf023>