

LA DISPUTA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA EN LA OIT

**La interpretación del derecho de huelga en
relación con el Convenio 87 de la OIT por
parte de la Corte Internacional de Justicia**



FUNCION NORMATIVA DE LA OIT SUPERVICIÓN



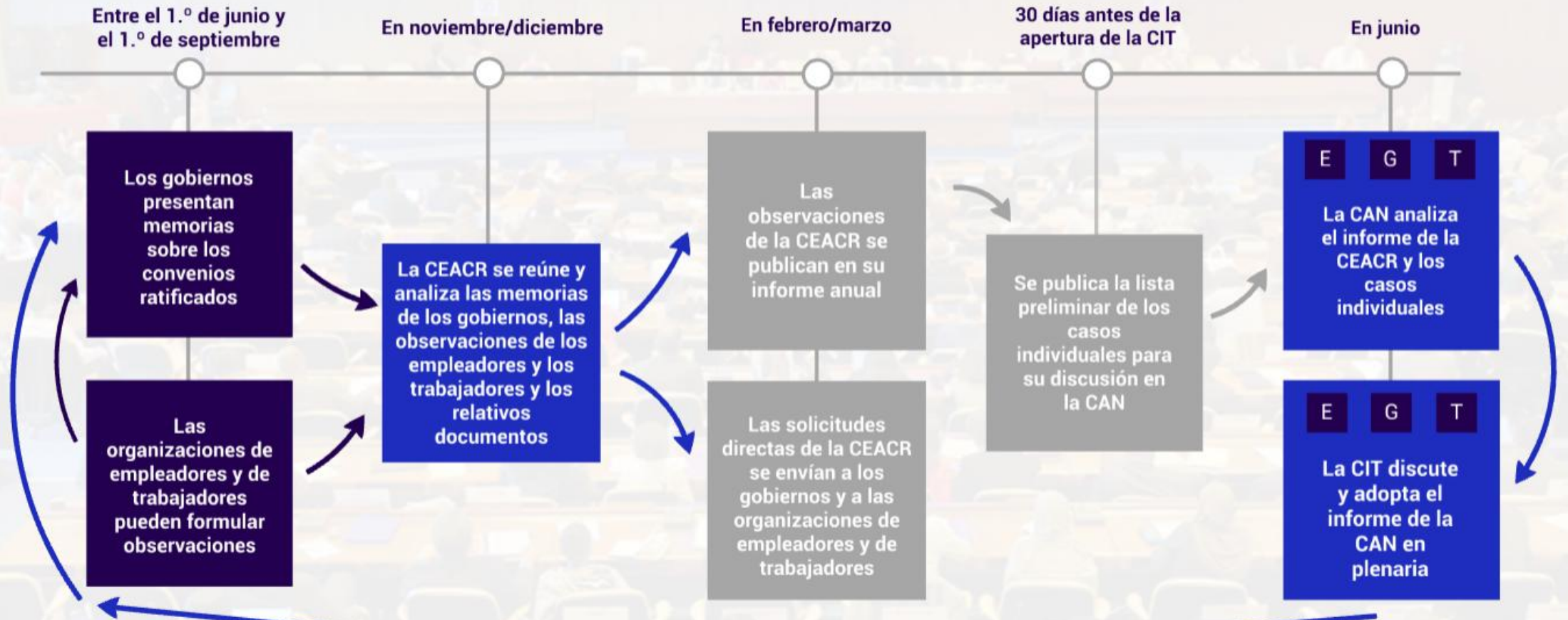
**EL TRABAJO NO
ES UNA MERCANCÍA**



- A fin de alcanzar sus objetivos, la OIT adopta normas internacionales del trabajo y supervisa su aplicación.
- A fin de supervisar las normas, la OIT ha adoptado mecanismos de control con procedimientos ordinarios y especiales.

WWW.MARCELODISTEFANO.COM

El procedimiento de control regular





WWW.MARCELODISTEFANO.COM

• LA LIBERTAD SINDICAL ES UN DERECHO HUMANO QUE GOZA DE MAXIMA PROTECCION EN LOS PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES DE LOS SISTEMAS DE NACIONES UNIDAD Y LA OEA





**LA LIBERTAD SINDICAL ES EL
CORAZON DE LOS DERECHOS
COLECTIVOS, SU PIEZA
JURIDICA FUNDACIONAL,
DESDE SU RECONOCIMIENTO
Y GARANTIA SE ESTRUCTURA
EL SISTEMA PROTECTORIO.**

**EL TRABAJO NO
ES UNA MERCANCÍA**



**LA PAZ DURADERA
SÓLO PUEDE BASE
EN LA JUSTICIA
SOCIAL**

WWW.MARCELODISTEFANO.COM



La Declaración de Filadelfia reconoce como uno de sus principios fundamentales que “la libertad de expresión y de **asociación es esencial para el progreso constante.**”

La Declaración reconoce también que “los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos” deben **participar** “en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.”

1948: EL AÑO CLAVE

WWW.MARCELODISTEFANO.COM

CONFLUENCIA NORMATIVA
1948

CONSTITUCIONALISMO SOCIAL

1917 Querétaro

1919 Weimar

1

GARANTE DE DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH)

2

ART. 23: DERECHO AL TRABAJO Y SINDICALIZACIÓN

CONVENIO 87 DE LA OIT (LIBERTAD SINDICAL)

3

TRABAJO UNION

NO INJERENCIA ESTATAL

JUSTICIA SOCIAL Y DIGNIDAD HUMANA



La Libertad Sindical es considerada **un Derecho Humano del mismo nivel que los Derechos Civiles y Políticos tradicionales**, como son las libertades políticas, de expresión del pensamiento, de reunión, de cultos, etc.



“El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y en las normas internacionales, los vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la Administración y para el operador jurídico en general”.

Dr. Oscar Ermida Uriarte

WWW.MARCELODISTEFANO.COM



LIBERTAD SINDICAL

CONCEPTO

La libertad sindical comprende, entre otros derechos, el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, a afiliarse a ellos y a la protección frente a las acciones antisindicales de sus empleadores y de los Estados.

Al mismo tiempo, es la condición necesaria para posibilitar el desarrollo de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a la huelga con el objeto de impulsar la mejora de las condiciones de trabajo, la defensa de los intereses de la clase trabajadora, y la lucha permanente por conquistas sociales que posibiliten el camino para la construcción de una sociedad basada en la equidad y la justicia social.

WWW.MARCELODISTEFANO.COM

DERECHO
A LA
SINDICALIZACION

DERECHO A LA
NEGOCIACION
COLECTIVA

DERECHO
A LA
HUELGA

UN DERECHO HABILITANTE...

WWW.MARCELODISTEFANO.COM

- Desde 1959, la CEACYR ha elaborado **cinco Estudios Generales sobre el Convenio núm. 87**. En esos Estudios Generales, la Comisión de Expertos examinó, entre otros aspectos, la legislación y las prácticas de los Estados Miembros en materia de restricciones del derecho de huelga. El diálogo con los Estados Miembros y los demás mandantes en relación con este asunto ha sido permanente.

- Independientemente de algunas diferencias de opinión con respecto a la orientación del Comisión de Expertos de vez en cuando, como cabe esperar en un sistema tripartito de este tipo, los controles y equilibrios y la complementariedad entre los órganos de control son estables, predecibles y funcionan bien.

- Este era el contexto hasta 2012, cuando se publicó el Estudio General sobre los 8 convenios que tratan de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otros, el C87.



- En junio de 2012, por primera vez en 86 años (desde su creación en 1926), la CAN no pudo discutir ningún caso individual (25 casos individuales que normalmente se establece ante la CIT). Esta situación supuso un gran fracaso del sistema de control de la OIT.
- No hubo acuerdo sobre la lista restringida entre el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores porque el Grupo de los Empleadores puso condiciones previas que, en opinión del Grupo de los Trabajadores, socavarían gravemente el equilibrio, la independencia y la complementariedad de los órganos de control de la OIT.
- **Los Empleadores habían impugnado la afirmación de la Comisión de Expertos en el Estudio General de 2012, en la que reiteraba su posición de larga data según la cual el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87 incluía el derecho de huelga.**

POSICION DE LOS EXPERTOS

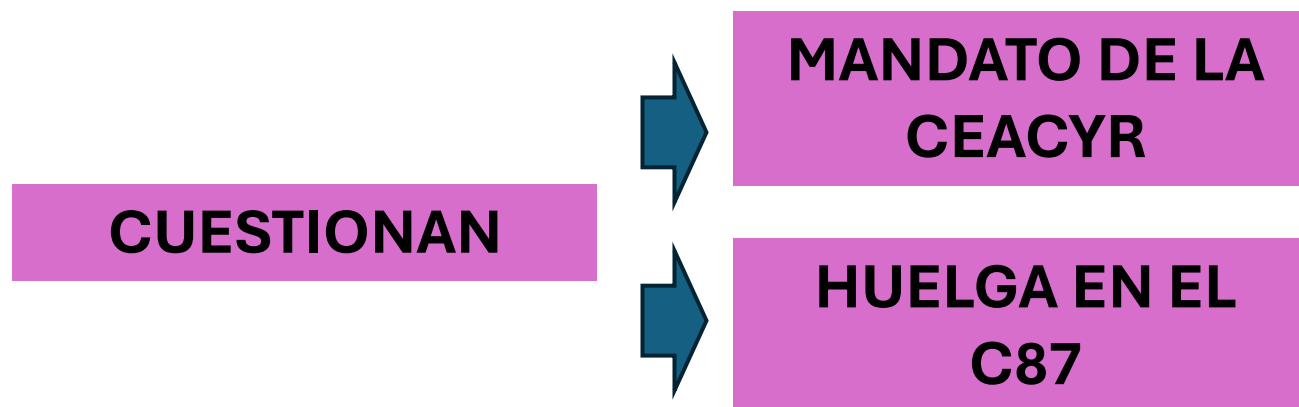
El párrafo 122 del Estudio General de la CEACR de 2012 establece:

“Cada año la Comisión examina varios casos individuales que tratan sobre las disposiciones nacionales que regulan el derecho de huelga, la mayoría de las veces sin objeciones por parte de los gobiernos interesados, que por lo general adoptan medidas para dar efecto a las observaciones de la Comisión de Expertos. A lo largo de los años, los órganos de control han ido precisando una serie de elementos en relación con el ejercicio pacífico del derecho de huelga, sus objetivos y las condiciones de su ejercicio legítimo. Dichos elementos pueden resumirse del siguiente modo:

- i) el derecho de huelga es un derecho del que deben gozar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones);*
- ii) en tanto que uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores para defender sus intereses a través de sus organizaciones; deben limitarse las categorías de trabajadores a las que pueden privarse de este derecho; y las restricciones a su ejercicio que pueden imponerse en las legislaciones;*
- iii) el objetivo de las huelgas debe consistir en promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores; y*
- iv) el ejercicio legítimo del derecho de huelga no puede dar lugar a sanciones de ningún tipo, lo cual equivaldría a actos de discriminación antisindical. En consecuencia, sin perjuicio de las restricciones autorizadas, la prohibición general de la huelga es incompatible con el Convenio, aun cuando los órganos de control acepten la prohibición de las huelgas salvajes. Además, la Comisión considera que debería reconocerse el derecho de huelga a las federaciones y confederaciones, ya que son ellas las que frecuentemente las convocan. En consecuencia, las legislaciones que niegan este derecho a las federaciones y confederaciones no son compatibles con el Convenio”.*

POSICION DE LOS EMPLEADORES

Los Empleadores afirmaron, entre otros aspectos, que “*la OIT enfrentaba hoy una crisis de múltiples aspectos en cuanto a la interpretación del derecho de huelga en relación con el Convenio núm. 87... Esto es hoy más que solo una cuestión relativa al Estudio General dado que afecta a los casos del Convenio núm. 87 que han de ser objeto de examen en la Comisión de la Conferencia. La **ausencia de un derecho de huelga que figure expresamente en el Convenio núm. 87** significa que **la Comisión de Expertos está efectivamente formulando políticas, una actividad ajena a su mandato...**”, lo cual era algo que los Empleadores no podían aceptar.*



POSICION DE LOS TRABAJADORES

El Grupo de los Trabajadores reiteró su respeto por la independencia de la Comisión de Expertos y su mandato y función en el sistema de control de la OIT, y subrayó que la Comisión de Expertos no tenía un rango inferior a la CAN y, por lo tanto, no era supervisada por la CAN.

El Grupo de los Trabajadores reconoció la posición que la Comisión de Expertos mantiene desde hace mucho tiempo en relación con el alcance y el significado del Convenio núm. 87 en el sentido de que incluye el derecho de huelga.

El derecho a la huelga es un **COROLARIO** de la libertad sindical, es parte del “**programa**” de los sindicatos, es un **derecho habilitante** de otros derechos.



- Desde la Crisis, el conflicto se instaló en el Consejo de Administración, y se exploraron diversas formas de diálogo social, en particular las consultas tripartitas.
- Se acordó priorizar la reactivación de la CAN 2013, pero con la restricción expresa de poner un “paraguas” sobre el derecho a la huelga.

En la CIT de junio de 2013, se adoptó la lista de casos del CAS, se discutieron los casos y se llegó a conclusiones, pero algunas conclusiones sobre el C87 (6 de 9) incluían el siguiente descargo de responsabilidad: "El Comité no abordó el derecho de huelga en este caso ya que los empleadores no están de acuerdo con que exista un derecho de huelga reconocido en el Convenio núm. 87...".

- Desde 2012 en adelante, se apeló a todas las estrategias posibles para intentar superar el conflicto en el marco del diálogo social tripartito pero todas las iniciativas terminaron en vía muerta.

El Consejo de Administración de la OIT está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores), el peso gubernamental es definitorio.



FUERTE DETERIORO DE
LOS MECANISMOS DE
CONTROL DE LA OIT

MECANISMO CONSTITUCIONAL PARA LA INTERPRETACION DE CONVENIOS



- el artículo 37 proporciona el único mecanismo basado en la Constitución que garantiza la seguridad jurídica en materia de interpretación de los convenios y que la Constitución obliga, de acuerdo con el lenguaje explícito de la Constitución, a sus mandantes tripartitas a remitir cualquier cuestión o controversia relativa a la interpretación de los convenios a la Corte Internacional de Justicia o, posiblemente, a un tribunal interno.





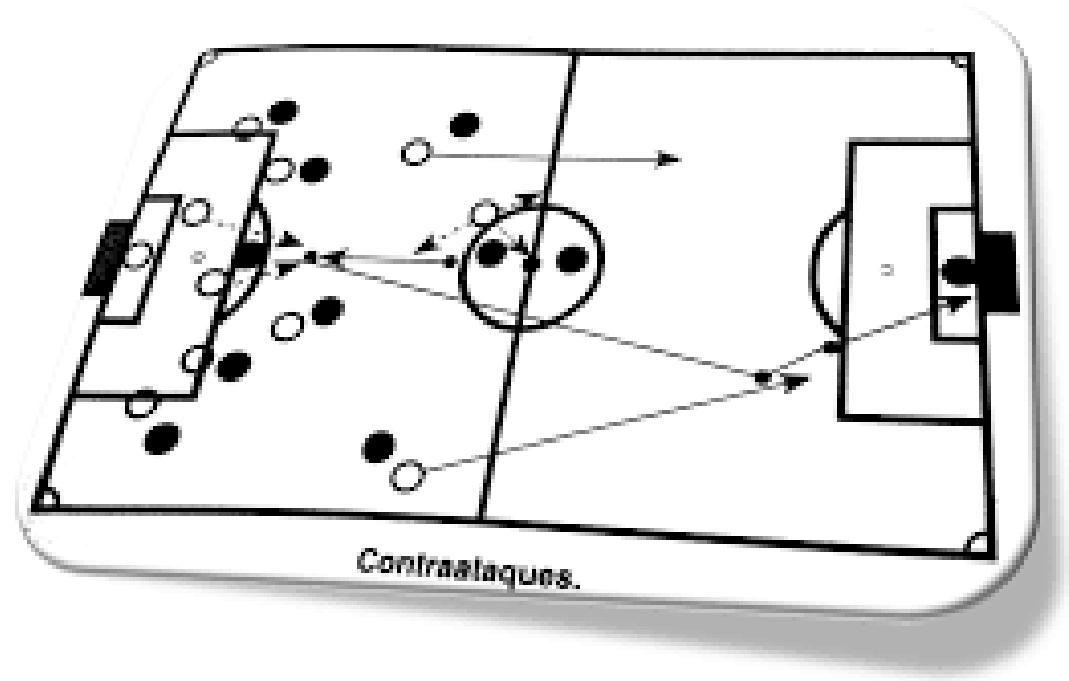
WWW.MARCELODISTEFANO.COM

- **En 2023** los trabajadores, apoyados por un considerable grupo de Gobiernos, solicitaron se remita la controversia a la Corte Internacional de Justicia para que se expida a través del mecanismo de la “*opinión consultiva*” sobre si el derecho a la huelga se encuentra contenido en el Convenio 87.
- La cuestión no es tan sencilla como parece, el **Consejo de Administración de la OIT** -órgano tripartito- debía aprobar una Resolución que ordene la remisión a la CIJ, y formular *la o las* preguntas que conforman el *tema desiderum*.
- La Oficina Internacional del Trabajo preparó un informe en el cual pone sobre la mesa la posibilidad de realizar 2 preguntas:
 - La primera se refería concretamente a solicitarle a la CIJ que expida su opinión sobre si el Convenio 87 contienen o no el derecho a la huelga.
 - La segunda pregunta pretendía que la CIJ se expida sobre si la Comisión de Expertos posee o no facultades interpretativas sobre las Normas Internacionales del Trabajo.



• EL CONTRATAQUE DE LOS EMPLEADORES:

- Los empleadores no se quedaron con los brazos cruzados cuando vieron que los trabajadores estaban dispuestos a ir a la CIJ y presentaron al Director General de la OIT la petición para realizar una reunión extraordinaria del Consejo de Administración con el objeto de incluir urgentemente un punto normativo sobre el derecho a la huelga para la Conferencia de junio de 2024. Traducido: Quieren evitar que se vaya a la CIJ y quieren que se discuta un “Protocolo” del Convenio 87 que regule los *límites y la extensión* del derecho a la huelga.



WWW.MARCELODISTEFANO.COM

LA DECISION DE NOVIEMBRE DE 2023

- VAMOS A LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA
- VAMOS CON UNA SOLA PREGUNTA RELATIVA A LA PROTECCION DEL DERECHO A LA HUELGA EN EL C87
- VAMOS CON EL MECANISMO DE OPINION CONSULTIVA

“¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones por el Convenio 87 (1948)?”



WWW.MARCELODISTEFANO.COM

¿Qué es una Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia?

- Naturaleza: pronunciamiento jurídico no contencioso donde la CIJ interpreta el Derecho Internacional a solicitud de órganos de la ONU.
- Quién puede solicitarla: Asamblea General y Consejo de Seguridad; también órganos y organismos especializados autorizados por la AGNU (Carta art. 96).
- Finalidad: aclarar cuestiones jurídicas y orientar la acción de la ONU y sus agencias.
- Fuerza jurídica: no es vinculante, pero tiene alta autoridad persuasiva e influencia en la práctica estatal y de la ONU.
- Procedimiento: petición formal; escritos de Estados/organismos interesados; audiencias orales; deliberación y emisión en sesión pública.
- Diferencia con casos contenciosos: no resuelve disputas entre Estados ni impone obligaciones procesales a partes.



WWW.MARCELODISTEFANO.COM



ITUC CSI IGB



LA CIJ SE DECLARA COMPETENTE

- La CIJ fija plazos: **16 mayo 2024** para **escritos** y **16 septiembre 2024** para **comentarios** a esos escritos.
- **Participación de Estados y organizaciones (abr–jun 2024)**
La CIJ autoriza a CSI, OIE, y otras organizaciones y países a participar en el procedimiento consultivo.
- **Fase escrita: 31 presentaciones**
- **Audiencias públicas orales (6–8 oct 2025)**

WWW.MARCELODISTEFANO.COM



WWW.MARCELODISTEFANO.COM

Dieciocho (18) Estados y cinco (5) organizaciones internacionales participaron en las audiencias orales, en el siguiente orden:

Oficina Internacional del Trabajo, **Confederación Sindical Internacional**, Organización Internacional de Empleadores, Sudáfrica, Alemania, Australia, Bangladesh, Colombia, Brasil, España, Indonesia, Mauricio, México, Noruega, Panamá, Reino Unido, Egipto, Uruguay, Somalia, Suiza, Vanuatu, la Alianza Cooperativa Internacional y Business África.

- De los 18 Estados participantes en las audiencias, trece (13) manifestaron su apoyo : **Sudáfrica, Alemania, Australia, Colombia, Brasil, España, Mauricio, México, Noruega, Reino Unido, Uruguay, Somalia y Vanuatu**. La Alianza Cooperativa Internacional también se alineó con la CSI, con lo que el número total de participantes que apoyaban la posición de la CSI ascendió a 14,



1

- La acción de huelga constituye una actividad de los trabajadores y sus organizaciones, en base al Artículo 3, leído conjuntamente con el Artículo 10 del Convenio núm. 87; y el derecho de huelga es corolario de la libertad sindical y del derecho de sindicalización, protegidos por el Convenio.



2

- El derecho de huelga no es absoluto, sino que está regulado a nivel nacional (Artículo 8(1)), entendiéndose que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de tal manera que menoscabe las garantías previstas por el Convenio (Artículo 8(2)).

ARGUMENTOS DE LA CSI



3

- Una lectura adecuada de los documentos preparatorios al Convenio núm. 87 revela que el derecho de huelga no estaba ni previsto para una codificación exhaustiva ni tampoco excluido del Convenio.



Corte Interamericana de Derechos Humanos

Inter American Court of Human Rights



- ***APORTE ARGUMENTAL DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS:***
-

• ***“La protección de los derechos humanos laborales debe ser amplia e incluye al derecho a la huelga”.***

- ***OC 27/21***

WWW.MARCELODISTEFANO.COM



- **EL FALLO DE LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA:**
- **DERECHO A LA HUELGA EN VIRTUD DEL CONVENIO 87 DE LA OIT**
- **21 DE MAYO DE 2025**

LA HUELGA ES UN DERECHO FUNDAMENTAL



Lo ratificó la Corte
Internacional de Justicia

I. Competencia de la Corte

- **Marco normativo:** Artículo 65(1) del Estatuto de la CIJ, Artículo 96(2) de la Carta de la ONU y Artículo IX(2) del Acuerdo ONU-OIT.
- **Requisitos de competencia cumplidos:**
 - La OIT es un organismo especializado debidamente autorizado por la Asamblea General para solicitar opiniones consultivas .
 - La cuestión planteada es estrictamente de carácter jurídico (interpretación de un tratado).
 - La materia surge directamente dentro del ámbito de actividades de la OIT.
- **Conclusión:** La Corte dictaminó por unanimidad que tiene competencia legal para emitir la opinión.



II. Discrecionalidad Judicial

- **Principio general:** La Corte tiene la facultad de negarse a responder solo ante "razones convincentes".
- **Rechazo a la objeción de falta de consentimiento:** Un participante alegó que la CIJ no debía intervenir por tratarse de una disputa interna activa entre bloques (empleadores y trabajadores) que afectaba el diálogo social tripartito .
- **Fundamentos de la Corte:**
 - Los constituyentes de la OIT realizaron esfuerzos sostenidos sin éxito; el desacuerdo es grave y persistente.
 - El Artículo 37(1) de la Constitución de la OIT prevé expresamente someter disputas interpretativas a la CIJ; no se exige agotar vías internas previas.
- **Conclusión:** Por unanimidad, la Corte decidió acceder a la solicitud y no rehusar su función interpretativa.



• **III. Contexto Histórico y Origen de la Solicitud**

- **Evolución institucional (1952-1996):** El Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos (CEACR) afirmaron progresivamente durante décadas que el derecho de huelga es un corolario intrínseco de la libertad sindical protegida por el Artículo 3 del Convenio N.º 87.
- **La postura patronal (1989-2012):** Los representantes de los empleadores cuestionaron esta interpretación y negaron la autoridad jurídica de la Comisión de Expertos para fijar el alcance del Convenio.
- **Crisis institucional (2012):** El bloqueo en la Comisión de Normas impidió debatir los casos individuales de incumplimiento en la Conferencia de la OIT.
- **Vía legal:** Tras el fracaso de las negociaciones directas, el Consejo de Administración judicializó la controversia en 2023

IV. Alcance de la Cuestión Planteada

- **Petición de reformulación:** Ciertos participantes solicitaron ampliar el objeto para tratar los límites de la huelga, las condiciones de ejercicio y las competencias de los órganos de control.
- **Decisión de la Corte:** La pregunta es clara, específica y circunscrita. No hay ambigüedad que justifique modificarla.
- **Omitido intencionalmente:** El Consejo de Administración eliminó del proyecto original las preguntas referidas a las competencias de la Comisión de Expertos . La CIJ no puede sustituir la voluntad del órgano solicitante.
- **Conclusión:** El alcance se limitó exclusivamente a determinar si el derecho de huelga está o no protegido por el Convenio N.º 87





• V. Reglas de Interpretación Aplicables

- **Derecho Consuetudinario:** Se aplican las reglas de los Artículos 31 y 32 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969), al reflejar normas consuetudinarias internacionales aplicables a tratados históricos.
- **Rechazo a la excepción de la OIT:** Algunos participantes argumentaron que, bajo el Artículo 5 del Convenio de Viena, la práctica tripartita de la OIT constituía una "norma pertinente" que obligaba a dar prioridad absoluta a los trabajos preparatorios.
- **Criterio de la CIJ:** La práctica interna de la OIT no desplaza el derecho internacional consuetudinario. Los trabajos preparatorios se mantendrán únicamente como un medio suplementario bajo el Artículo 32 de la Convención de Vie

FALLO HISTÓRICO PARA LA CLASE TRABAJADORA

LA CORTE INTERNACIONAL
DE JUSTICIA REAFIRMA EL
DERECHO DE HUELGA

UNA VICTORIA MUNDIAL PARA
LAS Y LOS TRABAJADORES.

VI. Interpretación Textual, Contextual y de Objeto y Fin

• Análisis del Texto (Significado corriente):

- El Convenio N.º 87 no menciona explícitamente la palabra "huelga".
- La falta de mención expresa no implica su exclusión.
- Los Artículos 2, 3(1) y 10 otorgan a las organizaciones el derecho a organizar libremente sus "actividades" y formular sus "programas de acción" para defender sus intereses. El cese de actividades (huelga) encuadra de buena fe en estos términos .

• **Limitaciones expresas del Convenio:** Solo se prevén restricciones generales ligadas a la legalidad nacional (Art. 8.1) y excepciones para fuerzas armadas y policía (Art. 9.1) . No hay bases para inferir la exclusión de la huelga.

• **Objeto y Fin:** Garantizar la libertad sindical para la mejora de las condiciones de trabajo y la paz social . La huelga es una herramienta esencial e indispensable para lograr dicho fin .



LA HUELGA ES UN DERECHO INTERNACIONAL DE LAS Y LOS TRABAJADORES

La CIGOS saluda la histórica Opinión Consultiva emitida hoy por la Corte Internacional de Justicia (CIJ), máximo órgano judicial de las Naciones Unidas, que ratifica el carácter fundamental del derecho a la huelga como parte esencial de la libertad sindical protegida por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta decisión representa un triunfo histórico del movimiento sindical mundial frente a los intentos de debilitar y desconocer los derechos colectivos de la clase trabajadora.

La CIGOS reafirma que la huelga constituye una herramienta legítima de lucha y defensa frente a la explotación laboral, los despidos antisindicales, la precarización del empleo y las políticas que vulneran los derechos del pueblo trabajador. La libertad sindical no puede existir sin el derecho de las y los trabajadores a organizarse, movilizarse y defender colectivamente salarios dignos, estabilidad laboral, seguridad social y contratación colectiva. Este pronunciamiento fortalece la lucha histórica de los sindicatos y obliga a los Estados a respetar plenamente los convenios internacionales del trabajo.

Exigimos que el Estado ecuatoriano, las autoridades laborales y el sistema de justicia garanticen instrictamente el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de la OIT, poniendo fin a toda práctica de persecución, criminalización o vulneración de derechos sindicales. La decisión de la Corte Internacional de Justicia marca un precedente histórico para las y los trabajadoras del mundo y fortalece la unidad, organización y resistencia del movimiento sindical.

Marcelo Arifflano
Presidente

Rubén Bacallina
Secretario General

WWW.MARCELODISTEFANO.COM

VII. Práctica Ulterior (Art. 31.3.b del Convenio de Viena)

- **Requisito legal:** Exige una práctica concordante que demuestre un "entendimiento común" y el acuerdo definitivo de *todas* las partes.
- **Evaluación de las posturas estatales:**
 - Si bien una mayoría significativa de los Estados partes respaldó las tesis de los órganos de control a favor del derecho de huelga, existieron oposiciones claras y reservas por parte de diversos Estados.
 - Las legislaciones y prácticas judiciales nacionales aportadas resultaron heterogéneas.
- **Conclusión del punto:** Ante la existencia de posiciones contradictorias, no puede concluirse que exista una "práctica ulterior" auténtica que demuestre un acuerdo interpretativo global bajo el Artículo 31(3)(b)

• VIII. Normas Pertinentes de Derecho Internacional (Art. 31.3.c)

- **Interconectividad convencional:** Se analizaron los Pactos de la ONU de 1966 (PIDESC y PIDCP), que vinculan a la gran mayoría de los Estados firmantes del Convenio N.º 87.
- **PIDESC (Art. 8):** Protege explícitamente el derecho de huelga y prohíbe taxativamente aplicar medidas legislativas que menoscaben las garantías del Convenio N.º 87.
- **PIDCP (Art. 22):** Consagra la libertad de asociación; su Comité de Derechos Humanos incluye la huelga como elemento protegido desde hace más de 25 años .
- **Análisis de los Estados no firmantes de los Pactos:** Los escasos Estados partes del Convenio N.º 87 ajenos a estos tratados (Comoras, Cuba, Kiribati, Santa Lucía) ratificaron en sus legislaciones internas o ante el CLS que reconocen el derecho de huelga en el espíritu de la OIT .
- **Conclusión:** Existe un marco normativo internacional cruzado que consolida el entendimiento común de que la libertad sindical abarca el derecho de huelga



WWW.MARCELODISTEFANO.COM



- **IX. Medios Suplementarios de Interpretación (Art. 32)**
- **Propósito:** Confirmar el sentido resultante de la aplicación del Artículo 31.
- **Trabajos preparatorios (1947-1948):** Arrojan un resultado no concluyente. Las discusiones se enfocaron centralmente en el derecho de huelga de los funcionarios públicos, dejando la definición general abierta.
- **Práctica ulterior mayoritaria:** Se valida como medio suplementario que la gran mayoría de los Estados aceptan la vinculación huelga-libertad sindical, tal como lo expresó formalmente el Grupo Gubernamental de la OIT en 2015 .
- **Declaraciones de órganos de control:** La CIJ otorga "gran peso" a la interpretación sostenida y convergente de la Comisión de Expertos y del CLS de la OIT.
- **Sistemas Regionales de DD.HH.:** Los marcos jurídicos Africano, Árabe, Europeo e Interamericano (y la jurisprudencia de sus respectivas cortes) reafirman de manera unánime que el derecho de huelga es indisociable de la libertad de asociación sindical.



X. Conclusión Definitiva del Fallo

- **Dictamen final de la Corte:** Mediante la aplicación de las normas consuetudinarias de interpretación (Artículos 31 y 32 del Convenio de Viena), se establece que **el derecho de huelga está protegido por el Convenio N.º 87.**
- **Aclaración de límites:** La conclusión es de carácter declarativo y de principio; **no define** el contenido preciso, el alcance particular ni las condiciones regulatorias para el ejercicio de este derecho a nivel nacional.
- **Resultado de la votación de los Jueces:**
 - **10 votos a favor:** Iwasawa, Sebutinde, Bhandari, Nolte, Charlesworth, Brant, Gómez Robledo, Cleveland, Aurescu, Tladi.
 - **4 votos en contra:** Tomka, Abraham, Xue, Hmoud.



- **LA OPINION CONSULTIVA SERA ANALIZADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT EN SU 358° REUNION DEL 9 AL 19 DE NOVIEMBRE DE 2026**

