



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

MEMORIAL DE *AMICUS CURIAE*

**“CASO EXTRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL VS. GUATEMALA”
Corte Interamericana de Derechos Humanos**

PRESENTADO POR

INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK (ILAW)

JULIO DE 2021

Honorable:
CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
At. Honorable Magistrada:
ELIZABETH ODIO BENITO
San José, Costa Rica

Ref. Caso EXTRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL VS. GUATEMALA

La Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores (ILAW)¹, representada por su Director Jeffrey Vogt; organización mundial de abogados y abogadas laborales con la misión de reunir a profesionales del derecho y académicos en un intercambio de ideas e información para representar mejor los derechos e intereses de los y las trabajadores y sus organizaciones, que cuenta actualmente con más de 800 miembros de más de 70 países, y tiene un gran interés en garantizar que los sistemas legales nacionales cumplan con los estándares internacionales de Derechos Humanos, y que éstos a su vez sean cada vez más garantistas, especialmente los relacionados con el trabajo; acude de la manera más respetuosa ante la honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos, conforme al artículo 44 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en calidad de *amicus curiae* en el trámite del Caso “Extrabajadores del Órgano Judicial vs. Guatemala”, con el fin de aportar algunos elementos para el análisis del caso de la referencia, en los siguientes términos:

¹ Véase www.ilawnetwork.com. Los Miembros de la Junta Asesora de la Red ILAW son: Torsten Walter, Asesor, Confederación de Sindicatos de Alemania (DGB); Trevor Clarke, Director, Relaciones Industriales y Asuntos Jurídicos, Consejo de Sindicatos de Australia (ACTU); AKM Nasim, Presidente, Asociación de la Barra de la Corte Laboral, Bangladesh; Maximiliano Garcez, Fundador, Advocacia Garcez, Brasil; Steve Barrett, Socio, Goldblatt Partners LLC, Canadá; Monica Tepfer, asesora de los representantes de los trabajadores ante el Consejo de Administración de OIT; Mary Joyce Carlson, Asesora, EE.UU.; Raisa Liparteliani, Vice-Presidenta, Confederación de Sindicatos de Georgia; Samson Lardy, Socio, A-PARTNERS @ LAW, Ghana; Maria Elena Sabillion, Asesora para Centroamérica, Centro de Solidaridad, Honduras; Antonio Ioffredo, Profesor de Derecho, Universidad de Siena, Italia; Dahye Park, Asesor, Confederación de Sindicatos de Korea; Sumitha Shaanthinni, Presidente, Foro de Migrantes en Asia, Malasia; Nkechi Odinukwe, Oficial Senior de Programas, Centro de Solidaridad, Nigeria; Tonia Novitz, Profesora de Derecho Laboral, Universidad de Bristol, Reino Unido; Rudiger Helm, Asesor, Sudafrica; Nadthasiri Bergman, Directora, Asociación de Abogados de Derechos Humanos, Tailandia; Isabelle Schoemann, Secretaria Confederal, Confederación Sindical Europea; Paapa Danquah, Director Jurídico, Confederación Sindical Internacional; Ruwan Subasinghe, Director Jurídico, Federación Internacional de Trabajadores de Transporte; Jeffrey Vogt, Director para el Estado de Derecho, Centro de Solidaridad (Presidente). La Coordinación Regional para América Latina y el Caribe está a cargo de Mery Laura Perdomo Ospina, abogada laboral colombiana.



CONTENIDO

I. IMPORTANCIA DEL CASO PARA LA VIGENCIA DEL DERECHO A LA HUELGA.....	3
II. DERECHO DE HUELGA Y SU CONSAGRACIÓN COMO DERECHO HUMANO.....	6
III. EL DERECHO DE HUELGA ES COROLARIO INDISOCIABLE DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL.....	9
IV. INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DEL DERECHO DE HUELGA CON LOS OTROS DERECHOS HUMANOS.....	14
V. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL DERECHO DE HUELGA Y SUS POSIBLES LÍMITES.....	25
VI. LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA VIOLA EL DERECHO DE HUELGA.....	29

I. IMPORTANCIA DEL CASO PARA LA VIGENCIA DEL DERECHO A LA HUELGA

1. El devenir de la huelga ha transitado por un progresivo reconocimiento de su valor como hecho social reivindicativo hasta su consagración universal como un derecho humano esencial para la vigencia de los otros derechos humanos y de la democracia.² La jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha desempeñado un rol esencial con el establecimiento de estándares interamericanos que han ampliado y fortalecido la vigencia de los derechos humanos laborales en el hemisferio³ y en particular el derecho de huelga garantizado en el artículo 45.c de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
2. El aporte trascendental de la Corte IDH en materia de libertad sindical ha sido desplegado en múltiples contextos. En el cuadro de dictaduras militares y terrorismo de Estado, donde predominó la masiva y sistemática violación de derechos humanos, fueron sometidos a la jurisdicción contenciosa interamericana casos vinculados a ejecuciones extrajudiciales o desapariciones forzadas de líderes sindicales. Un ejemplo emblemático fue el *Caso Huilca Tecse vs. Perú*⁴ donde la Corte IDH afirmó la

² VOGT, Jeffrey, BELLACE, Janice, COMPA, Lance y otros. *The Right to Strike in International Law*. Chicago: Hart Publishing, 2020, pp. xi-xii, El Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación, Maina Kiai, resaltó que el derecho a la huelga es un derecho fundamental consagrado en el derecho internacional de los derechos humanos y del trabajo, y que su protección es necesaria para garantizar sociedades justas, estables y democráticas. “[P]rotecting the right to strike is not simply about States fulfilling their legal obligations. It is also about them creating democratic and equitable societies that are sustainable in the long run. The concentration of power in one sector – whether in the hands of government or business – inevitably leads to the erosion of democracy, and an increase in inequalities and marginalization with all their attendant consequences. The right to strike is a check on this concentration of power.” La nota de prensa está disponible en el siguiente enlace:

<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21328> Citado en VOGT, Jeffrey, BELLACE, Janice, COMPA, Lance y otros. Ob. Cit., 2020, p. xi.

³ CANESSA MONTEJO, Miguel F. *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales*. Lima: Palestra Editores, 2014.

⁴ Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Sentencia del 3 de marzo de 2005.



indivisibilidad y la interrelación entre las libertades civiles, como el derecho a la vida, y el derecho a la libertad de asociación sindical, ambos reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en los artículos 4 y 16.1, respectivamente. En entornos diferentes, la jurisprudencia interamericana ha contribuido de forma sustancial en el desarrollo del contenido de la libertad sindical y su protección con relación a otros derechos humanos. Un hito histórico fue el *Caso Baena Ricardo y Otros vs. Panamá*⁵ donde se establece la obligación de garantizar las dimensiones individual y colectiva de libertad sindical y se remarca su interrelación con los derechos al debido proceso y a la estabilidad laboral (artículos 8 y 26 de la CADH, respectivamente). Otro ejemplo es el *Caso Lagos del Campo vs. Perú*⁶ donde la Corte IDH subrayó la obligación de otorgar una protección reforzada a la libertad de expresión de sindicalistas, extendió la protección dada a la libertad sindical a toda organización que persiga fines de representación laboral y estableció la tutela jurisdiccional directa sobre derechos laborales específicos (como la estabilidad laboral) en virtud del artículo 26 de la CADH. Asimismo, un avance notable que demuestra el aporte crucial de la Corte IDH es la actual producción de estándares interamericanos sobre la interrelación de la libertad sindical con otros derechos y su aplicación desde una perspectiva de género.⁷

3. El *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* representa un caso emblemático relativo a la manera como un Estado en su rol de empleador persiste en considerar el empleo público desde una perspectiva autoritaria y estatutaria, resistiéndose a reconocer su naturaleza laboral y a garantizar el pleno ejercicio de los derechos sindicales, incluido el derecho de huelga.⁸ A nivel legislativo se establecen múltiples limitaciones al ejercicio de los derechos sindicales, incompatibles a los Convenios y a los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con relación al derecho de huelga, el *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* ejemplifica la forma como una legislación laboral sumamente detallada y restrictiva del derecho de huelga (en cuanto a su definición, titularidad, modalidades y condiciones previas a cumplir para declarar su legalidad), lejos de promover el ejercicio del derecho, tiene como propósito obstaculizarlo de manera extrema. Los procedimientos sumamente gravosos y requisitos previos excesivos que prevé la legislación sobre el derecho de huelga de las personas empleadas en el Estado guatemalteco limitan de forma desproporcionada y prohíben *de facto* el ejercicio efectivo del derecho.
4. El derecho de huelga es *corolario indisociable*⁹ de la libertad de asociación sindical reconocida en el artículo 16.1 de la CADH. En línea con la posición sostenida por los órganos de control de la OIT¹⁰, la Comisión Interamericana ha destacado en el Informe de Fondo del *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* (párrafo 80) que la huelga es un derecho que deriva de los artículos 3 y 10 del

⁵ Corte IDH. *Caso Baena Ricardo vs. Panamá*. Sentencia del 2 de febrero de 2001.

⁶ Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú*. Sentencia del 31 de marzo de 2017.

⁷ Opinión Consultiva acerca de los alcances de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.

⁸ LEDESMA, Carlos. *Derechos sindicales en el sector público en América Latina*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2011.

⁹ Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 754.

¹⁰ Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafos 128, 142, 145.



Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación de la OIT. La huelga es parte del contenido esencial, indispensable e indisponible del derecho a la libertad sindical, es decir, aquella parte ineludiblemente necesaria para que el derecho a la libertad sindical permita a sus titulares, las/os trabajadoras/es, defender y promover sus derechos e intereses.¹¹ En este sentido, la negación del derecho de huelga vacía de contenido al derecho a la libertad sindical al punto que la convierte en irrelevante para la defensa eficaz de los intereses de las/os trabajadoras/es y anula la posibilidad de que puedan aspirar a condiciones de trabajo dignas.

5. Uno de los principios fundantes de la OEA es el reconocimiento de la importancia de la contribución de los sindicatos *a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo* (artículo 45.g de la Carta de la OEA). Conjuntamente con la adopción de la Carta de la OEA y de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, los Estados americanos aprobaron la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales cuyo artículo 27 reconoce el derecho de huelga. Estos tres instrumentos interamericanos constituyen “*el tripode ideado para sostener*” la OEA¹², es decir: *métodos pacíficos y jurídicos para resolver diferencias y problemas entre los Estados; libertades individuales y políticas amplias para los ciudadanos; y garantías para que las personas mejoren su condición económica, eleven su nivel de vida y tengan seguridad para el porvenir.*

6. Los Estados partes de la OEA han asumido la obligación de dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de estos principios, *convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz* (artículo 45 de la Carta de la OEA). La libertad de asociación sindical y el derecho de huelga consagrados en estos instrumentos interamericanos fundantes son principios cardinales que dotan de coherencia a la aplicación e interpretación de los alcances de las normas interamericanas, pues los Estados deben *garantizar simultáneamente el respeto a las libertades políticas y la realización de los postulados de la justicia social.*¹³ En esa línea, la jurisprudencia de la Corte IDH ha resaltado sostenidamente que “*la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos.*”¹⁴

7. El *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* representa una oportunidad para el desarrollo de estándares interamericanos sobre el contenido del derecho de huelga y su relación con otros derechos humanos y para la ampliación de la protección del derecho, de conformidad a los Convenios y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT. Asimismo, el caso constituye

¹¹ Tribunal Constitucional español. Sentencia 11/1981 de 8 de abril.

¹² Exposición de Motivos de la Novena Conferencia Internacional Americana de 1948: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r29661.pdf>

¹³ CIDH. Introducción “La Organización de Estados Americanos”. En: https://www.cidh.oas.org/Basicos/Introduccion.htm#_ftn4

¹⁴ Corte IDH. *Caso Baena Ricardo vs. Panamá*. Sentencia del 2 de febrero de 2001, párrafo 158.



una ocasión paradigmática para ampliar y fortalecer la tutela jurisdiccional del derecho de huelga ante la Corte IDH en virtud del artículo 16.1 de la CADH.

8. Los estándares interamericanos que se establecerán en el Caso “*Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala*” contribuirán a que el Estado guatemalteco cumpla con sus obligaciones interamericanas relativas al ejercicio del derecho de huelga. Asimismo, los Estados Miembros de la OEA contarán con una fuente jurídica fundamental que contribuirá a asegurar el respeto del ejercicio del derecho de huelga en el hemisferio. El control de convencionalidad permitirá que los ordenamientos jurídicos de los Estados americanos relativos al derecho de huelga puedan superar la concepción autoritaria del empleo público y sean interpretados y aplicados de conformidad a la CADH y a la interpretación que de ésta hace la Corte IDH en su calidad de *intérprete final*.¹⁵

II. DERECHO DE HUELGA Y SU CONSAGRACIÓN COMO DERECHO HUMANO

9. El derecho de huelga ha sido consagrado expresamente como un derecho humano por los más importantes instrumentos internacionales de derechos humanos a nivel mundial y regional.

Instrumento	Texto
Carta de la OEA	Artículo 45. c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	Artículo 27. Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.
Protocolo de San Salvador	Artículo 8. 1. Los Estados partes garantizarán: b. el derecho a la huelga.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Artículo 8. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea	Artículo 28. Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga.

¹⁵ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014.



Carta Social Europea	Artículo 6.4. el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.
Carta Árabe de Derechos Humanos	Artículo 35.3. Cada Estado Parte deberá asegurar el derecho a la huelga siempre que sea ejercido de conformidad con sus leyes.
Declaración Sociolaboral del Mercosur	Artículo 11. Todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad.

10. En algunos casos han sido los tribunales o los órganos de supervisión internacionales los que han interpretado y afirmado la obligación de garantizar el derecho de huelga como parte del contenido de instrumentos internacionales que no lo mencionan explícitamente. En el caso del Convenio Europeo de Derechos Humanos, ha sido el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) el que, a lo largo de los últimos 50 años, ha señalado que el artículo 11, relativo al derecho de reunión y de asociación, incluye la protección del derecho de huelga.¹⁶ En una reciente sentencia, el TEDH ha reafirmado que el derecho de huelga esta protegido por el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos.¹⁷
11. En el caso de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos (Carta de Banjul), ha sido la Comisión Africana sobre la Aplicación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales la que ha interpretado que el artículo 15 de la Carta de Banjul incluye las obligaciones de garantizar el derecho de huelga.¹⁸
12. Asimismo, el derecho de huelga ha sido consagrado explícitamente como derecho constitucional fundamental por la gran mayoría de los Estados del continente americano. Esta constitucionalización generalizada evidencia la voluntad política de los Estados del hemisferio en dotar al derecho de huelga del mayor rango jurídico posible dentro de los ordenamientos nacionales a fin de salvaguardar y proteger su ejercicio frente a las regulaciones legales.

Países	Constituciones
Argentina	Art. 14 (privado y público)
Bolivia	Art. 53 (privado y público)
Brasil	Art. 9 (privado y público)
Canadá	Sección 2 (d) de la Carta (privado y público)
Chile	Art. 19, 16 prohibición de la huelga en el sector público

¹⁶ VOGT, Jeffrey, BELLACE, Janice, COMPA, Lance y otros. *Ob. Cit.*, 2020, pp. 84-85.

¹⁷ TEDH. Case of Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union (NTF) v. Norway, Sentencia del 10 de junio de 2021.

¹⁸ "Article 59 of the African Commission's Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights in the African Charter on Human and Peoples' Rights 235 explains that the right to work includes State obligations to: Ensure the right to freedom of association, including the rights to collective bargaining, to strike and other related organisational and trade union rights". VOGT, Jeffrey, BELLACE, Janice, COMPA, Lance y otros. *Ob. Cit.*, 2020, pp. 127-128.



Colombia	Art. 56 (privado y público)
Costa Rica	Art. 61 (privado y público)
Ecuador	Art. 326, 14 (privado) Art. 326, 15 prohibición en los servicios públicos
El Salvador	Art. 48 (privado) Art. 221 prohibición de la huelga en el sector público
Guatemala	Art. 104 (privado) y 116 (público)
Guyana	Art. 147, 2 Libertad de huelga
Haití	Art. 35,5 (privado y público)
Honduras	Art. 128, 13 (privado y público)
México	Art. 123, XVII y XVIII (privado y público)
Nicaragua	Art. 83 (privado y público)
Panamá	Art. 69 (privado y público)
Paraguay	Art. 98 (privado y público)
Perú	Art. 28 (privado) y 42 (público)
República Dominicana	Art. 62,2 (privado)
Surinam	Art. 33 (privado y público)
Uruguay	Art. 57 (privado y público)
Venezuela	Art. 97 (privado y público)

Fuente: Presentación utilizada por el Perito, Miguel Canessa, en la audiencia de la Corte IDH por el Caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala*

13. La importancia que tiene el derecho de huelga para la comunidad internacional se refleja no solo en su consagración normativa como derecho humano, sino, además, en el hecho que ha sido objeto de numerosos pronunciamientos de órganos de protección internacional de los derechos humanos especialmente creados para procurar la efectiva vigencia de la libertad sindical.¹⁹ Entre ellos destacan los órganos del sistema de control de la OIT cuyas decisiones constituyen una de las referencias principales sobre los alcances del contenido jurídico del derecho de huelga para los órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos y para los órganos del Sistema Internacional de Protección de las Naciones Unidas.
14. El sistema de control de la OIT comprende un conjunto de órganos, mecanismos y procedimientos de control, tanto de carácter independiente y técnico como de carácter tripartito, así como de carácter regular y especial. El sistema articula órganos con un alto nivel de especialización técnico-jurídica, de imparcialidad y de composición internacional (Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones; Comisiones de Encuesta) con órganos de composición tripartita con un alto nivel de representatividad y legitimidad institucional y política (Comité de Libertad Sindical, Comisión de Aplicación de Normas, Comités tripartitos *ad hoc*). Por ello, la interpretación de los alcances jurídicos de

¹⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 5° edición, 2016, pp. 19-20.



los instrumentos internacionales de la OIT llevada a cabo por sus órganos de control cuenta con un respaldo jurídico, institucional y político del más alto nivel y, de conformidad con lo señalado por la Constitución de la OIT, tiene eficacia y validez para todos los Estados Miembros de la OIT.

15. La validez de la interpretación hecha por los órganos de control de la OIT es aceptada y reconocida por la comunidad internacional y por los sistemas de protección de derechos humanos. Al respecto, la Corte IDH ha afirmado que *“Para arribar a conclusiones sobre si el Estado vulneró el derecho a la libertad de asociación, la Corte toma particularmente en cuenta las afirmaciones contenidas en la demanda de la Comisión, las constancias que figuran en el expediente y las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.”*²⁰
16. Por estas consideraciones, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT forman parte del *corpus iuris* del derecho internacional de los derechos humanos y, por tanto, constituyen una herramienta interpretativa fundamental de las disposiciones de los instrumentos interamericanos en materia de libertad sindical.

III. EL DERECHO DE HUELGA ES COROLARIO INDISOCIABLE DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL

17. El derecho de huelga es *corolario indisociable*²¹ de la libertad de asociación sindical reconocida en el artículo 16.1 de la CADH.²² El derecho de huelga es uno de los medios esenciales que permite a las/os trabajadoras/es asociados libremente defender y promover sus derechos e intereses y beneficiarse de los mismos. Como tal, el derecho de huelga es indivisible e interdependiente de la libertad de asociación sindical. Es decir, la prohibición o restricción del derecho de las/os trabajadoras/es a asociarse libremente restringe o anula la posibilidad de la colectividad trabajadora asociada de ejercer el derecho de huelga a fin de defender y promover sus intereses. Asimismo, la negación del derecho de huelga vacía de contenido la libertad de asociación sindical. Es decir, no tiene ninguna utilidad garantizar el derecho de las/os trabajadoras/es a asociarse libremente, pero a la vez impedirles ejercer el derecho de huelga para defender y promover sus derechos, razón de ser de la asociación sindical.
18. En el emblemático *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, la Corte IDH afirmó la relación indivisible entre las dimensiones individual y social de la libertad de asociación. La violación del derecho y la libertad de

²⁰ Corte IDH. *Caso Baena Ricardo vs. Panamá*. Sentencia del 2 de febrero de 2001, párrafo 171.

²¹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 754.

²² La Corte IDH ha establecido que la libertad de asociación consagrada en la CADH tiene un alcance y un carácter especial que contiene una dimensión individual que comprende derechos y libertades cuya titularidad corresponde a cada individuo (el derecho y la libertad de cada individuo de asociarse libremente con otras personas, utilizando cualquier medio apropiado para ejercer esta libertad, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan su ejercicio) y una dimensión social que comprende derechos y libertades cuya titularidad corresponde a la colectividad de personas asociadas (el derecho y la libertad de la colectividad de personas asociadas de buscar la realización común de determinados fines lícitos y beneficiarse de los mismos, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad). Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Sentencia 3 de marzo de 2005, párrafos 69 y 70.



cada individuo de asociarse libremente con otras personas no restringe sólo la libertad de asociación de un individuo, sino también el derecho y la libertad de determinado grupo a asociarse libremente para la realización común de un fin lícito, sin miedo o temor. En ese sentido, la Corte IDH ha reiterado que *“Cuando la Convención Americana proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga”*.²³ Los Estados deben garantizar simultáneamente las dos dimensiones de la libertad de asociación y garantizar que las personas puedan ejercer sus derechos sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan su ejercicio.²⁴

19. Esta posición de la Corte IDH refuerza el principio fundamental establecido en el artículo 45.c de la Carta de la OEA el cual declara expresamente que *“el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses”* incluye *“el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores”*. El artículo 45.c de la Carta de la OEA refleja la centralidad de la dimensión social y dinámica de la libertad de asociación en materia sindical. La libertad sindical no es solo el derecho de constituir un sindicato, sino *“incluye”* a la actividad sindical y principalmente la negociación colectiva y la huelga.
20. Esta posición jurisprudencial interamericana es absolutamente compatible con la posición de los órganos de control de la OIT que han sostenido reiteradamente que el derecho de huelga constituye un elemento esencial, un corolario indisociable, de la libertad sindical.

Recopilación de pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (2018)

“El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio 87”.²⁵

*“El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.”*²⁶

*“El Comité de Libertad Sindical afirmó el principio del derecho de huelga ya en su segunda reunión, celebrada en 1952, en la que declaró que es uno de los «elementos esenciales del derecho sindical»”*²⁷

²³ Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Sentencia 3 de marzo de 2005, párrafo 71

²⁴ Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Sentencia 3 de marzo de 2005, párrafo 72.

²⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 754.

²⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 753.

²⁷ Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafo 146.



“(…) la Comisión opina que el significado corriente de la expresión «programa de acción» incluye la huelga, lo que le llevó desde muy pronto a considerar que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar sus intereses económicos y sociales.”²⁸

“El derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical [...].”²⁹

21. La Comisión de Expertos ha confirmado expresamente su posición de principio, según la cual el derecho de huelga es un corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio 87.³⁰ Según la Comisión de Expertos *“la huelga forma parte de las actividades dimanantes del artículo 3 [del Convenio 87]”*.³¹ De igual forma, esta posición ha sido reafirmada en la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del 2018 donde se señala expresamente que el derecho de huelga es un elemento esencial de la libertad sindical.

22. Con relación al contenido esencial de la libertad sindical, el TEDH ha resaltado que la posibilidad de regular ciertos aspectos de la actividad del sindicato no debe privar a este último del contenido esencial de sus derechos.³²

“La Corte reitera que, teniendo en cuenta el lugar eminente de la libertad sindical en una sociedad democrática, un individuo no disfruta de esta libertad si las posibilidades de elección o acción que le quedan se revelan inexistentes o reducidos hasta el punto de no ofrecer ninguna utilidad.”³³

“Un individuo no disfruta del derecho a la libertad de asociación si en realidad la libertad de acción o elección que le queda disponible es inexistente o tan reducida que no tiene ningún valor práctico.”³⁴

23. Con motivo del centenario de la OIT, el Comité de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitieron una importante declaración conjunta sobre los principios básicos de la libertad de asociación comunes al Pacto Internacional de Derechos

²⁸ Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafo 148.

²⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 204.

³⁰ “148. La expresión «actividades y programa de acción» sólo tiene sentido, en este contexto, en relación con lo dispuesto en el artículo 10, según el cual el término organización significa, en el Convenio núm. 87, toda organización «que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores». Los trabajadores, para poder fomentar y defender sus intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En una relación económica tradicional, uno de los medios de presión de que disponen los trabajadores consiste en interrumpir la prestación de sus servicios retirando temporalmente su fuerza de trabajo, con arreglo a diversas modalidades, con lo cual se trata de ocasionar un costo al empleador para inducirlo a hacer concesiones. Esta lógica económica no puede aplicarse al pie de la letra en el sector público, aun cuando la interrupción del trabajo también constituye en este caso el último recurso de que disponen los trabajadores. En consecuencia, la Comisión opina que el significado corriente de la expresión «programa de acción» incluye la huelga, lo que le llevó desde muy pronto a considerar que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar sus intereses económicos y sociales.” (subrayado nuestro). Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994.

³¹ Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafo 149.

³² TEDH. *Caso Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E) contra España*. Sentencia de 21 abril 2015, párrafo 30.

³³ TEDH. *Caso Sisman y otros contra Turquía*. Sentencia del 27 septiembre 2011, párrafo 34.

³⁴ TEDH. *Court H.R. Young, James and Webster v United Kingdom*. Sentencia del 31 de Agosto de 1981, párrafo 56.



Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.³⁵ Ambos Comités resaltaron los retos para la protección efectiva de la libertad de asociación, incluidos las restricciones indebidas al derecho de huelga, y recordaron que el derecho de huelga es el corolario del ejercicio efectivo de la libertad de formar y afiliarse a sindicatos. Ambos Comités expresaron que en su examen de la aplicación de los respectivos Pactos por parte de los Estados Partes han tratado de proteger el derecho de huelga.

24. En ocasión de la determinación del contenido del derecho de huelga, el Tribunal Constitucional español definió el concepto de contenido esencial de un derecho en estos términos:

“[...] entendemos por «contenido esencial» aquella parte del contenido de un derecho sin la cual éste pierde su peculiaridad o, dicho de otro modo, lo que hace que sea reconocible como derecho perteneciente a un determinado tipo. Es también aquella parte del contenido que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga.”³⁶

25. En este marco, tomando en cuenta los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, el Tribunal Constitucional español ha declarado que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical el derecho de huelga.

“La libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical, comprendiendo en ella todos los medios lícitos, entre los que los Tratados Internacionales ratificados por España y, muy especialmente, los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y las resoluciones interpretativas de los mismos dictados por su Comité de Libertad Sindical, así como la Sentencia de este Tribunal de 8 de abril de 1981, incluyen la negociación colectiva y la huelga [...]”³⁷
“[...] forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación el derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados al Sindicato que las convoque, con el objeto de desarrollar los fines del propio Sindicato, pues de otra forma el ejercicio del derecho sería lógicamente imposible [...]”³⁸
“Este Tribunal reiteradamente ha declarado que el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos —huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos— que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical.”³⁹

26. El Tribunal Constitucional de Perú también ha señalado que forman parte del contenido esencial de la libertad sindical los derechos de actividad o medios de acción necesarios para que la organización sindical cumpla con sus objetivos.

³⁵ La declaración conjunta se ubica en este enlace: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR_CCPR_Joint_STM.pdf

³⁶ Tribunal Constitucional español. Sentencia 11/1981 de 8 de abril.

³⁷ Tribunal Constitucional español. Sentencia 37/1983 de 11 de mayo.

³⁸ Tribunal Constitucional español. Sentencia 91/1983 de 7 de noviembre.

³⁹ Tribunal Constitucional español. Sentencia 125/2006 de 24 de abril.



[...] el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.”⁴⁰

27. Una reciente sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia⁴¹ declaró ineficaz el despido de trabajadoras/es realizado en virtud del artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo según el cual una vez una huelga es declarada ilegal, el empleador queda en la libertad de despedir por esa causa a quienes participaron en ella. El tribunal colombiano utilizó los pronunciamientos de los órganos de la OIT a fin de establecer una nueva interpretación sobre el artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, con lo cual dispuso el reintegro de las personas que fueron despedidas por causa de su participación en la huelga. El tribunal también utilizó la declaración conjunta del Comité de Derechos Humanos y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Sociales y Culturales.

“La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha venido advirtiendo desde hace muchísimos años la incompatibilidad del numeral 2.º del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo con el Convenio 87 de la OIT, cuyo artículo 3.º reconoce el derecho de los trabajadores y sus asociaciones de organizar «sus actividades y el de formular su programa de acción», enunciado a partir del cual los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo han dado por sentado que incluye el derecho de huelga.”

“En ese marco, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, con ocasión del 100º aniversario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emitieron la declaración conjunta sobre los principios básicos de la libertad de asociación, en el cual «recuerdan que el derecho de huelga es el corolario del ejercicio efectivo de la libertad de fundar sindicatos y afiliarse a ellos», de modo que «ambos Comités han procurado proteger el derecho de huelga al examinar la aplicación por los Estados partes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos».”

⁴⁰ Tribunal Constitucional peruano. Sentencia No. 1469-2002-AA/TC, fundamento 5.

⁴¹ Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. SL1947-2021, Radicación n.º 84263, 19 de mayo del 2021. La sentencia está disponible en este enlace: <https://cortesuprema.gov.co/corte/?submit=Search&s=SL1947-2021>



28. Esta posición es la predominante en la doctrina laboral la cual ha resaltado sostenidamente la indivisibilidad e interdependencia entre los derechos comprendidos en la dimensión organizativa y en la dimensión de actividad de la libertad sindical. “Organización y actuación forman un binomio indisoluble en el campo sindical”⁴², “los trabajadores «actúan» para «organizarse» y «se organizan» para «actuar» (Lovatón Palacios 1991: 27), con lo que hasta la propia constitución de la organización encuentra cabida en el plano dinámico de la libertad sindical.”⁴³ La doctrina laboral resalta la existencia de una concepción triangular del derecho colectivo de trabajo representada en la figura de un trípode de derechos o institutos fundamentales, imprescindibles e interdependientes:⁴⁴ el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. La doctrina laboral ha destacado, además, que la libertad sindical es un derecho fundamentalmente colectivo y de actividad: “Los trabajadores constituyen un sindicato no para ostentar su condición de afiliados o de representantes sino para que este actúe a favor de sus intereses.”⁴⁵

IV. INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DEL DERECHO DE HUELGA CON LOS OTROS DERECHOS HUMANOS

29. A la luz de la Declaración de Viena (1994)⁴⁶ y la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles de la OIT (1970)⁴⁷, el derecho de huelga es indivisible e interdependiente, en

⁴² GRANDI, Mario. *L'attività sindacale nell'impresa*. Citado por VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Ob. Cit.*, 2010, p. 88.

⁴³ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Ob. Cit.*, 2010, pp. 88-89.

⁴⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar. *Ob. Cit.*, 2016, p. 67. NEVES MUJICA, Javier. *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Palestra Editores, 2016, p. 7; VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Ob. Cit.*, 2010, p. 89.

⁴⁵ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *Ob. Cit.*, 2010, p. 95. Al respecto, Villavicencio Ríos afirma lo siguiente: “(...) nadie duda que el contenido esencial del derecho involucra a los componentes individuales y colectivos, así como a las facetas de organización y actividad, incluyendo en estas últimas a la negociación colectiva y a la huelga; que si bien por su propia dimensión e importancia han merecido una regulación específica, incluso a nivel constitucional, no cabe duda a estas alturas de la historia que junto con la sindicación forman parte inescindible de la libertad sindical. La demostración de ello es bastante simple, si seguimos los criterios fisonómico y funcional que identificó el Tribunal Constitucional español para determinar el contenido esencial de un derecho. En el primer caso, los elementos que lo hacen identificable como tal no pasan únicamente por el derecho de sindicación, ya que la fase orgánica es igual a la de cualquier asociación; lo que hace peculiar al sindicato es justamente su capacidad de negociar colectivamente y declarar la huelga. Asimismo, a la luz de la función que cumple el derecho, la fase orgánica es el soporte pero las facultades que le permiten cumplir con sus funciones en el campo de la defensa de los intereses de los trabajadores vuelven a ubicarse nuevamente alrededor de la negociación y la huelga.”

⁴⁶ La Declaración de Viena de 1994 afirma que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes y que los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales se encuentran en pie de igualdad y con el mismo peso jurídico. “5. Todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.”

⁴⁷ La OIT ha reconocido la relación existente entre las libertades públicas y los derechos sindicales en la Declaración de Filadelfia de 1944 donde se proclama que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, en el (artículo I b). Esta relación de recíproca dependencia fue reafirmada en la “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles” de 1970, la cual reconoce lo siguiente: “los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”. La Resolución de OIT de 1970 hace especial hincapié en las siguientes libertades civiles esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales: a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias; b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; c) el derecho de reunión; d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales; e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.



pie de igualdad y con el mismo peso, a los derechos humanos civiles y políticos. Así, no es posible el ejercicio del derecho de huelga sin la preexistencia efectiva a favor de las/os trabajadoras/es de los derechos a la libertad y a la seguridad de la persona, a la protección contra la detención y la prisión arbitraria, a la libertad de opinión y de expresión, de reunión, a garantías judiciales y de debido proceso. Tampoco es posible el ejercicio efectivo de los derechos humanos sin la vigencia plena del derecho de huelga.⁴⁸

30. Los órganos de control de la OIT han insistido constantemente en resaltar la interdependencia entre la libertad sindical y las libertades civiles. En el Estudio General de 1994 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, la Comisión de Expertos de la OIT señaló que en la Resolución de 1970 “se añade que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades, y se hace especial hincapié en las libertades civiles que son esenciales para el normal ejercicio de los derechos sindicales”.⁴⁹ El Comité de Libertad Sindical ha resaltado esta relación de interdependencia afirmando que “un movimiento sindical realmente libre e independiente sólo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales.”⁵⁰ En esa línea, en 1992 el entonces Director General de la OIT, Michael Hansenne, señaló que: “la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores”.⁵¹

31. A continuación, se describe en el siguiente cuadro la interdependencia resaltada por los órganos de control de la OIT entre los derechos protegidos en la CADH y los derechos sindicales:

Derechos protegidos por la CADH	Pronunciamiento de los órganos de control de la OIT
Derechos a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad personal	<p>“el derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el Convenio 87.”⁵²</p> <p>“la libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona.”⁵³</p>

⁴⁸ Con relación a la relación de indivisibilidad e interdependencia entre la libertad sindical y los demás derechos humanos: ERMIDA URIARTE, Oscar. *Ob. Cit.*, 2016, p. 24; Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafo 12; Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. 2012, párrafo 59.

⁴⁹ Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994, párrafo 12. El Estudio General de 2012 sobre Convenios Fundamentales indicó que “desde la Resolución de 1970 los órganos de control de la OIT han insistido constantemente en la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, subrayando que un movimiento sindical verdaderamente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones.” Comisión de Expertos. *Estudio General sobre Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. 2012, párrafo 59.

⁵⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 71.

⁵¹ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo N° 79. *La democratización y la OIT*. Memoria del Director General, 1992, p. 24.

⁵² OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 81.

⁵³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 82.



<p>Artículos 4 y 5 de la CADH</p>	<p><i>“Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.”⁵⁴</i></p> <p><i>“Los actos de intimidación y violencia física contra sindicalistas constituyen una violación grave de los principios de la libertad sindical y la falta de protección contra tales actos comporta una impunidad de hecho, que no hace sino reforzar un clima de temor e incertidumbre muy perjudicial para el ejercicio de los derechos sindicales.”⁵⁵</i></p>
<p>Derecho a la libertad y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias Artículo 7 de la CADH</p>	<p><i>“El concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles, y los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles, como la seguridad de las personas y el no recurso a arrestos y detenciones arbitrarios.”⁵⁶</i></p> <p><i>“La detención de dirigentes de organizaciones de trabajadores y de empleadores por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales es contraria a los principios de la libertad sindical.”⁵⁷</i></p> <p><i>“La detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular.”⁵⁸</i></p> <p><i>“Las medidas privativas de libertad contra dirigentes sindicales y sindicalistas implican un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales y cuando obedecen a razones sindicales constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.”⁵⁹</i></p> <p><i>“El arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales.”⁶⁰</i></p>

⁵⁴ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 84.

⁵⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 90.

⁵⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 119.

⁵⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 120.

⁵⁸ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 123.

⁵⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 124.

⁶⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 129.



<p>Derecho a garantías judiciales Artículo 8 de la CADH</p>	<p><i>“En relación con la inculpación de dirigentes sindicales por sus actividades sindicales, el Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes.”</i>⁶¹</p> <p><i>“El Comité ha destacado la importancia de garantizar el pleno respeto del derecho a la libertad y la seguridad de las personas y a no ser arbitrariamente detenido ni preso, así como el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial.”</i>⁶²</p> <p><i>“Respecto a alegatos, según los cuales los procedimientos jurídicos suelen ser demasiado extensos, el Comité ha recordado la importancia que presta a que los procedimientos sean resueltos rápidamente, dado que la lentitud de la justicia puede transformarse en una denegación de la misma.”</i>⁶³</p> <p><i>“La demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.”</i>⁶⁴</p> <p><i>“La ausencia de las garantías de un procedimiento judicial regular puede entrañar abusos y tener como resultado que los dirigentes sindicales sean víctimas de decisiones infundadas. Además puede crear un clima de inseguridad y de temor susceptible de influir en el ejercicio de los derechos sindicales.”</i>⁶⁵</p> <p><i>“Cuando el Gobierno realiza investigaciones sobre los sindicatos o sus miembros dichas investigaciones deben basarse en denuncias que sean debidamente fundadas y se mantengan en estricta confidencialidad para evitar la posible estigmatización injustificada de organizaciones, dirigentes y afiliados que pueda poner en peligro sus vidas o su seguridad.”</i>⁶⁶</p>
<p>Derecho a la libertad de opinión y de expresión Artículo 13 de la CADH</p>	<p>El Comité de Libertad Sindical ha indicado que las libertades de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical,⁶⁷ constituyen libertades civiles básicas, esenciales para la normal expresión de los derechos sindicales.⁶⁸</p>

⁶¹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 154.

⁶² OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 160.

⁶³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 169.

⁶⁴ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 170.

⁶⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 171.

⁶⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 174.

⁶⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 205.

⁶⁸ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 233.



Asimismo, este Comité ha subrayado que el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas⁶⁹ y, por tanto, la amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical, puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales.⁷⁰
Otros pronunciamientos del Comité han reiterado la importancia del ejercicio de la libertad de opinión y expresión en estos términos:

“La prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una organización sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales.”⁷¹

“La publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad. En tales casos, el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a control judicial que interviniese lo más rápidamente posible.”⁷²

“Aunque el establecimiento de una censura general es ante todo una cuestión que atañe al ejercicio de los derechos civiles y no de los derechos sindicales, la imposición de la censura durante un conflicto profesional puede tener un efecto directo sobre la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos exactos.”⁷³

“Al editar publicaciones, las organizaciones sindicales deben tener en cuenta, en interés del desarrollo del movimiento sindical, los principios enunciados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 35ª reunión, 1952, sobre la protección de la libertad y la independencia del movimiento sindical y la salvaguardia de su misión fundamental de buscar el progreso económico y social de los trabajadores.”⁷⁴

“En caso de que un periódico sindical, por alusiones y acusaciones contra el gobierno, parecería haber sobrepasado los límites de lo admisible en materia de polémicas, el Comité señaló que convenía recomendar a los redactores de publicaciones sindicales que se abstengan de excesos en los términos empleados. El papel primordial de tales publicaciones debería ser tratar en sus

⁶⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 236.

⁷⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 237.

⁷¹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 215.

⁷² OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 260.

⁷³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 263.

⁷⁴ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 264.



	<p><i>columnas los problemas que afecten principalmente a la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, y, más generalmente, del mundo del trabajo. El Comité ha reconocido, sin embargo, que la frontera que separa lo político de lo puramente sindical es difícil de delimitar con claridad. Ha señalado que las dos nociones se entrelazan y que resulta inevitable, y a veces normal, que las publicaciones sindicales tomen posición sobre problemas que tengan aspectos políticos, así como sobre problemas puramente económicos y sociales”.⁷⁵</i></p>
<p>Derecho de reunión Artículo 15 de la CADH</p>	<p>El Comité de Libertad Sindical ha establecido que el derecho de reunión para fines sindicales, sin autorización previa y sin injerencia de las autoridades, constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación sindical,⁷⁶ un elemento esencial para que las organizaciones sindicales puedan realizar sus actividades.⁷⁷</p> <p><i>“Las libertades de reunión, de opinión y de expresión son condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical.”⁷⁸</i></p> <p><i>“Los sindicatos deberían poder efectuar las reuniones sindicales sin necesidad de comunicar a las autoridades el orden del día, habida cuenta del principio del artículo 3 del Convenio núm. 87, según el cual las organizaciones tienen derecho de organizar libremente sus actividades sin injerencia de las autoridades.”⁷⁹</i></p> <p><i>“El derecho de las organizaciones profesionales a celebrar reuniones en sus locales para examinar cuestiones profesionales, sin autorización previa y sin injerencia de las autoridades constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación y las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que pueda limitar este derecho u obstaculizar su ejercicio legal, salvo que tal ejercicio altere el orden público o ponga en peligro grave e inminente el mantenimiento del mismo.”⁸⁰</i></p> <p><i>“La presencia de un representante de las autoridades públicas en las reuniones sindicales puede influir en las discusiones y en las decisiones que se adopten (sobre todo si este representante tiene derecho a intervenir en el debate) y, por ende, puede constituir una injerencia incompatible con el principio de libre reunión sindical.”⁸¹</i></p>

⁷⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 265.

⁷⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 203.

⁷⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 1585.

⁷⁸ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 205.

⁷⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 202.

⁸⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 203.

⁸¹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 206.



“el derecho de huelga y el derecho a organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical, por lo que las medidas adoptadas por las autoridades para hacer respetar la legalidad no deberían tener por efecto impedir a los sindicatos organizar reuniones con ocasión de los conflictos de trabajo.”⁸²

32. La Comisión Interamericana ha resaltado que “[...] *el intercambio de ideas y reivindicaciones sociales como forma de expresión, supone el ejercicio de derechos conexos, tales como el derecho de los ciudadanos a reunirse y manifestar, y el derecho al libre flujo de opiniones e información.*”⁸³ Con relación al derecho de asociación sindical, la Corte IDH ha señalado que la libertad de asociación “*presupone el ejercicio del derecho de reunión*”⁸⁴ y que la libertad de expresión es **conditio sine qua non** para el normal ejercicio de la libertad sindical.⁸⁵ En esa línea, los órganos de control de la OIT han sostenido de forma constante que la libertad de expresión y el derecho de reunión son elementos esenciales para que la organización sindical pueda realizar sus actividades reivindicativas.⁸⁶
33. La declaración conjunta del Comité de Derechos Humanos y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre los principios básicos de la libertad de asociación⁸⁷ resalta que existe un importante punto en común entre el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Ambas disposiciones reflejan el hecho de que el derecho de cada individuo a asociarse libremente con otros, incluyendo el derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, se encuentra en la intersección entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales. Asimismo, la declaración conjunta señala que el ejercicio del derecho de asociación, además, puede considerarse estrechamente vinculado a las libertades de opinión y expresión y al derecho de reunión pacífica, protegidos respectivamente por los artículos 19 y 21 del PIDCP, y a los derechos de las/os

⁸² OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 204.

⁸³ CIDH. Relatoría para la Libertad de Expresión. Informe Anual 2005, Capítulo V, párrafo 5. Citado por BARALE, Laura M. *Ob. Cit.*, p. 373.

⁸⁴ Corte IHD. *Caso Escher y Otros vs. Brasil*. Sentencia de 6 de julio de 2009, párr. 169.

⁸⁵ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-5/85 del 13 de noviembre de 1985. *La Colegiación obligatoria de periodistas (Arts. 13 y 29 Convención Americana sobre Derechos Humanos)*: párrafo 70. Inspirándose en la jurisprudencia interamericana, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos destacó en el *Caso Palomo Sánchez y otros vs. España* que el derecho a la libertad de expresión protege el derecho de los miembros de un sindicato a expresar sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores. “*El Tribunal estima que los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores en la empresa. A este respecto, el Tribunal señala que la Corte Interamericana de Derechos Humanos destacó en su Opinión Consultiva OC-5/85193, que la libertad de expresión es «condición sine qua non para que (...) los sindicatos (...) puedan desarrollarse» (apartado 26 supra; véase también apartado 24 y, especialmente, punto 155). Un sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial. Por tanto, para garantizar el carácter real y efectivo de los derechos sindicales, las autoridades internas deben velar por que las sanciones desproporcionadas no disuadan a los representantes sindicales de procurar expresar y defender los intereses de sus afiliados. La expresión sindical puede ser en forma de boletines informativos, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato, cuya distribución por los representantes de los trabajadores que actúan en nombre de un sindicato debe ser autorizada por la dirección, tal y como enuncia la Conferencia General de la OIT en su Recomendación núm. 143 de 23 de junio de 1971 (apartado 21 supra).*” TEDH. *Caso Palomo Sánchez y otros Vs. España*. Sentencia de 12 de septiembre de 2011, párrafo 56.

⁸⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 1585. El Comité de Libertad Sindical ha establecido que “*forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación el derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados al Sindicato que las convoque, con el objeto de desarrollar los fines del propio Sindicato, pues de otra forma el ejercicio del derecho sería lógicamente imposible [...]*”

⁸⁷ La declaración conjunta se ubica en este enlace: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR_CCPR_Joint_STM.pdf



trabajadoras/es, incluido su derecho al trabajo y a unas condiciones laborales justas, protegidos por los artículos 6 y 7 del PIDESC.

34. El ejercicio del derecho de huelga implica el ejercicio simultáneo de derechos y libertades protegidos en la CADH, entre ellas la libertad de expresión, el derecho de reunión y la libertad de asociación. El ejercicio simultáneo de estos derechos y libertades son indispensables para dar efectividad a la convocatoria y la movilización colectiva de carácter reivindicativo expresadas con el ejercicio de la huelga. La negación del derecho a la libertad de expresión o del derecho de reunión anula la posibilidad de que las/os trabajadoras/es puedan defender y promover sus intereses a través de la huelga y aspirar a condiciones de trabajo y de vida dignas. El ejercicio pleno del derecho de huelga depende de la protección de la libertad de expresión y del derecho de reunión.
35. Recientemente, en el *Caso Lagos del Campo vs Perú*, la Corte IDH reafirmó que *“la libertad de expresión resulta una condición necesaria para el ejercicio de organizaciones de trabajadores, a fin de proteger sus derechos laborales, mejorar sus condiciones e intereses legítimos, puesto que sin este derecho dichas organizaciones carecerían de eficacia y razón de ser.”*⁸⁸ La sentencia del *Caso Lagos del Campo vs Perú* constituye un avance notable en el reconocimiento de la indivisibilidad e interdependencia entre las libertades civiles, los derechos laborales y la libertad sindical. Puesto que sin la libertad de expresión las organizaciones de trabajadores *carecerían de eficacia y razón de ser*, la Corte IDH ha establecido que el ejercicio de la libertad de expresión en el ámbito laboral, y especialmente respecto de los representantes de los trabajadores, requiere un nivel reforzado de protección, en razón que existe un interés general o público en su ejercicio.⁸⁹
36. Inspirándose en la jurisprudencia interamericana, el TEDH ha reconocido, en el caso *Palomo Sánchez y otros vs. España*, que el derecho a la libertad de expresión protege el derecho de los miembros de un sindicato a expresar sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores.

“El Tribunal estima que los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario sus reivindicaciones para mejorar la situación de los trabajadores en la empresa. A este respecto, el Tribunal señala que la Corte Interamericana de Derechos Humanos destacó en su Opinión Consultiva OC-5/85193, que la libertad de expresión es «condición sine qua non para que (...) los sindicatos (...) puedan desarrollarse» (apartado 26 supra; véase también apartado 24 y, especialmente, punto 155). Un sindicato que no tiene la posibilidad de expresar libremente sus ideas en tal ámbito se vería, en efecto, privado de un medio de acción esencial. Por tanto, para garantizar el carácter real y efectivo de los derechos sindicales, las autoridades internas deben velar por que las sanciones desproporcionadas no disuadan a los representantes sindicales de procurar expresar

⁸⁸ Corte IDH. *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Sentencia de 31 de agosto de 2017, párrafo 91.

⁸⁹ Corte IDH. *Caso Lagos del Campo vs. Perú*. Sentencia de 31 de agosto de 2017: párrafos 91 y 96. La Corte IDH reafirmó que *“el ámbito de protección del derecho a la libertad de pensamiento y expresión resulta particularmente aplicable en contextos laborales como el del presente caso, respecto del cual el Estado debe no sólo respetar dicho derecho sino también garantizarlo, a fin de que los trabajadores o sus representantes puedan también ejercerlo. Es por ello que, en caso en que exista un interés general o público, se requiere de un nivel reforzado de protección de la libertad de expresión, y especialmente respecto de quienes ejercen un cargo de representación.”*



y defender los intereses de sus afiliados. La expresión sindical puede ser en forma de boletines informativos, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato, cuya distribución por los representantes de los trabajadores que actúan en nombre de un sindicato debe ser autorizada por la dirección, tal y como enuncia la Conferencia General de la OIT en su Recomendación núm. 143 de 23 de junio de 1971 (apartado 21 supra).⁹⁰

37. El derecho de huelga es un derecho habilitante del derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias. *“Los derechos individuales dependen de la libertad sindical”,* a tal punto que desde la OIT se ha afirmado que *“sin libertad sindical la libertad del individuo está a merced de fuerzas tan poderosas que éste difícilmente puede influirlas y, menos aún, doblegarlas.”⁹¹* Los órganos de control de la OIT han sido claros en señalar la relación entre la libertad sindical y los derechos económicos, sociales y culturales, resaltando numerosas veces que los derechos sindicales son derechos habilitantes que permiten el ejercicio y la vigencia de los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales individuales.⁹²
38. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su informe del 27 de abril de 2016, fue categórico en resaltar que *“los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.”⁹³* Asimismo, el Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación fue bastante claro respecto a la importancia del derecho de reunión y del derecho a la libertad de asociación (que incluye la huelga) para la efectividad del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas.⁹⁴ Asimismo, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha resaltado que la protección de los sindicatos es un factor clave para asegurar el acceso al trabajo decente y para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Órgano de control	Pronunciamiento
Relator Especial sobre los derechos a la libertad de	<i>“Los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación son derechos fundamentales de los trabajadores. Puesto que permiten a las personas expresar y representar sus intereses, son esenciales para hacer efectiva la democracia y la dignidad, exigir cuentas a los Gobiernos y empoderar la</i>

⁹⁰ TEDH. *Caso Palomo Sánchez y otros Vs. España*. Sentencia de 12 de septiembre de 2011, párrafo 56.

⁹¹ BLANCHARD, Francis. *No hay libertad sindical sin sindicatos libres*, en Información OIT, Ginebra 1980, vol. 16 N° 4, pp. 1-2. Citado en ERMIDA URIARTE, Oscar. *Ob. Cit.*, 2016, p. 25. Al respecto, Ermida afirmaba que para los trabajadores *“el poder nuclearse en y actuar a través de organizaciones representativas es indispensable para poder acceder al goce de derechos que de otro modo, les serían, si no accesibles, por lo menos difícilmente alcanzables.*

⁹² El Comité de Libertad Sindical ha emitido numerosos pronunciamientos donde reconoce que la negación de los derechos sindicales, entre ellos la negociación colectiva, implica el deterioro de las condiciones de trabajo y de vida. *“En unos casos en el que unos gobiernos habían recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, el Comité señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo de una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.”* Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. párrafo 1422.

⁹³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Informe del 27 de abril de 2016, párrafo 1.

⁹⁴ Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Informe de 14 de septiembre de 2016, párrafos 4, 16 y 95.



<p>reunión pacífica y de asociación</p>	<p><i>agencia humana. Estos derechos también son un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva.”</i></p> <p><i>“estos derechos son esenciales para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo frente a los obstáculos estructurales que les mantienen a ellos y a sus problemas marginados.”</i></p> <p><i>“En muchos casos, los Estados no protegen o hacen valer estos derechos fundamentales y con frecuencia no crean un entorno propicio ni siquiera para su ejercicio mínimo, privando a millones de trabajadores de ellos, lo que exacerba la desigualdad mundial, la pobreza, la violencia y el trabajo infantil y forzoso y contribuye directamente a problemas como la trata de personas y la esclavitud.”</i></p> <p><i>“la libertad de reunión pacífica y de asociación son derechos básicos precisamente porque son esenciales para la dignidad humana, el empoderamiento económico, el desarrollo sostenible y la democracia. Son la puerta a todos los demás derechos; sin ellos, todos los demás derechos humanos y civiles corren peligro.”⁹⁵</i></p> <p><i>“estos derechos son esenciales para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo frente a los obstáculos estructurales que les mantienen a ellos y a sus problemas marginados.”⁹⁶</i></p> <p><i>“Estos derechos también son un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva.”⁹⁷</i></p>
<p>Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos</p>	<p><i>“Para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible y garantizar que nadie se quede atrás, los Estados deben velar por que existan las condiciones necesarias para que los trabajadores se unan y formen sindicatos. Es esencial que los sindicatos puedan actuar con libertad. La construcción de una economía futura donde se compartan los beneficios del trabajo y los ingresos requiere reformas jurídicas en apoyo de sindicatos eficaces.”⁹⁸</i></p>

⁹⁵ Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Informe del 14 de diciembre de 2016, párrafo 2.

⁹⁶ Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Informe de 14 de diciembre de 2016, párrafo 95.

⁹⁷ Relator Especial sobre los derechos a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Informe de 14 de diciembre de 2016, párrafo 16.

⁹⁸ Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos presentado al Consejo de Derechos Humanos. *La efectividad del derecho del trabajo*. 4 de enero de 2018, párrafos 53-56.



39. El derecho al trabajo en condiciones justas y equitativas es parte del contenido esencial del derecho a la vida digna previsto en el artículo 4 de la CADH. La Corte IDH estableció que, dentro de las obligaciones impuestas por el referido artículo 4, *el derecho fundamental a la vida comprende, no sólo el derecho de todo ser humano de no ser privado de la vida arbitrariamente, sino también el derecho a que no se le impida el acceso a las condiciones que le garanticen una existencia digna*⁹⁹. La Corte ha resaltado la obligación de los Estados de *proteger y garantizar a las personas las condiciones esenciales para una vida digna y la obligación de no producir condiciones que la dificulten o impidan*.¹⁰⁰ Desde este punto de vista, el derecho a la libertad de asociación sindical y en particular el derecho de huelga tienen una relación indivisible con el contenido esencial del derecho a la vida digna consagrado en el artículo 4 de la CADH.
40. Como derecho humano el derecho de huelga tiene la misma jerarquía jurídica y constituye la integralidad de derechos del ser humano, cuya protección, exigibilidad y efectividad requiere una actuación activa de los Estados. Los Estados deben garantizar las condiciones que hagan posible su más amplia y escrupulosa actuación. No basta su proclamación como derecho humano para que las condiciones de su efectividad se realicen. Es necesario, además, la afirmación clara y contundente de su protección y su exigibilidad jurídica lo que se traduce en obligaciones precisas, concretas e inmediatas de los Estados en adoptar medidas destinadas a establecer las condiciones que hagan posible su vigencia. Por tanto, el problema de fondo relativo a su efectividad y tutela no es tanto su justificación o su clasificación (como libertad civil o como derecho social, o como derecho exigible o derecho programático), sino su protección, *“es un problema no filosófico sino político”*.¹⁰¹
41. El *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* representa una importante oportunidad para ampliar los estándares interamericanos relativos a la indivisibilidad e interdependencia del derecho de huelga y los otros derechos humanos protegidos en la CADH. En este marco, y tomando en consideración el avance notable que significó el *Caso Lagos del Campo vs Perú* en materia de tutela jurisdiccional directa de los derechos laborales específicos (tales como la estabilidad laboral), así como el consenso del derecho internacional con relación a la naturaleza indisociable del derecho de huelga y el derecho de asociación sindical, el *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala*

⁹⁹ Corte IDH. *Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala*. Fondo. Sentencia de 19 de noviembre de 1999.

¹⁰⁰ Corte IDH. *Caso Comunidad indígena Yakye Axa Vs. Paraguay*. Fondo, reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de junio de 2005.

¹⁰¹ Al respecto de los derechos sociales, Norberto Bobbio recordó lo siguiente: “[...] *el más fuerte argumento adoptado de los reaccionarios de todos los países contra los derechos del hombre, en especial contra los derechos sociales, no es ya su falta de fundamento, sino su impracticabilidad. Cuando se trata de enunciarlos, el acuerdo es obtenido con relativa facilidad, independientemente de la mayor o el menor convencimiento de su fundamento absoluto: cuando se trata de pasar a la acción [...] comienzan las reservas y las oposiciones.*” BOBBIO. Norberto. *L’età dei diritti*. Turín: Giulio Einaudi Editore, 2014, pp. 15-16. 220.

Al respecto, Stefano Rodotà ha resaltado la importancia de afirmar la indivisibilidad de los derechos humanos fundamentales y su misma relevancia y peso jurídico: *“Para poder desplegarse en su plenitud, los derechos fundamentales deben presentarse como “indivisibles”. Históricamente fundada, la distinción entre diversas generaciones de derechos – civiles, políticos, sociales, “nuevos”, “nuevísimos” – se convierte en un obstáculo a su concreta aplicación cuando a cualquier generación se le desea atribuir un grado diverso de “dureza”, con tutelas diferenciadas, gradualmente decrecientes sobre todo cuando se entra en el área crítica de los derechos sociales [...]. Esta separación, y la consecuente jerarquía, han encontrado una explícita repulsión en particular en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, estructurada en modo de atribuir a todos los derechos reconocidos la misma relevancia.[...]”*. RODOTÁ, Stefano. *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*. Milán: Feltrinelli Editore Milano, 2018, 3^{era} edición, p. 36.



constituye un caso paradigmático para fortalecer la tutela jurisdiccional directa del derecho de huelga ante la Corte IDH en virtud del artículo 16.1 de la CADH.

V. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL DERECHO DE HUELGA Y SUS POSIBLES LÍMITES

42. La huelga es un instituto de autotutela colectiva y un instrumento esencial de la libertad sindical con el que se procura efectivizar “*la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses*.”¹⁰² El reconocimiento del derecho de huelga refleja una concepción dinámica, pluralista y democrática de la sociedad donde coexisten grupos sociales distintos y diversos, con intereses coincidentes y divergentes, incluso contrapuestos, y donde el conflicto social es aceptado como un fenómeno social no patológico.¹⁰³ Por tal motivo, históricamente han sido gobiernos autoritarios y dictaduras los que -desde un enfoque de la sociedad percibida como un todo orgánico y lineal donde el conflicto social y la huelga son considerados como algo patológico, anormal- han pretendido evitar, negar o desaparecer el derecho de huelga.
43. La delimitación del contenido del derecho de huelga y la definición de sus posibles límites han sido objeto de desarrollo a través de las decisiones de los órganos de control de la OIT.¹⁰⁴ De conformidad a estas decisiones, los caracteres básicos del derecho de huelga son: a) es uno de los medios fundamentales de las/os trabajadoras/es para defender y promover derechos y reivindicaciones de carácter colectivo; b) es parte esencial e indisoluble del derecho a la libertad sindical; c) existe una variedad de modalidades de huelga; d) no es un derecho absoluto, en tanto es pasible de ser limitado por ejemplo en los llamados “servicios esenciales”; e) la prohibición general de su ejercicio es contrario al Convenio 87; f) Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales; g) su ejercicio legítimo no debería generar sanciones de ninguna clase; h) es necesario garantizar una adecuada protección a las/os trabajadoras/es frente a cualquier acto de discriminación por el ejercicio del derecho de huelga.
44. Con relación a la definición del derecho de huelga, se suele recurrir a la existencia de límites internos (límites derivados de la propia definición del concepto de huelga y de la configuración jurídica del derecho) y límites externos (límites derivados de la confrontación del derecho de huelga con otros derechos fundamentales o bienes jurídicos de igual o superior valor).¹⁰⁵

¹⁰² ERMIDA URIARTE, Oscar. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 3^{era} Edición, 2012, pp. 9-13.

¹⁰³ *Ibid.*

¹⁰⁴ FOTINOPOULOU BASURKI, Olga (Dir.). *El derecho de huelga en el derecho internacional*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2016, pp. 17-20

¹⁰⁵ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. “Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación (La educación básica regular)”. En *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2008, pp. 433-473; ARCE ORTIZ, Elmer. “Límites internos y externos al derecho de huelga”. En *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2008, pp. 383-396.



45. Por un lado, la discusión sobre los límites internos se ha centrado en la definición del concepto de huelga y la delimitación de las modalidades de huelga que serán objeto de protección, es decir, aquellas modalidades que no coincidan con la definición no serán consideradas como huelga. Dado que definir el derecho de huelga en la práctica significa delimitar las modalidades que serán excluidas de la protección jurídica, gobiernos de carácter autoritario han tendido a definir e interpretar el derecho de huelga de forma restrictiva, tanto desde un punto de vista subjetivo (titularidad del derecho) como desde un punto de vista objetivo (caracteres de los fines, las modalidades, los requisitos y las condiciones previas para su ejercicio, etc.). Es por ello que los órganos de la OIT han evitado establecer una definición precisa del concepto de huelga y han enfatizado más bien que las posibles limitaciones de las modalidades solo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.
46. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que, *“por lo general, se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.”*¹⁰⁶ El Convenio 87 reconoce amplia libertad a las/os trabajadoras/es para diseñar y ejecutar su programa de acción, siempre que no existan acciones abusivas o violentas en el ejercicio de la huelga. Sobre esa base, el Comité ha resaltado de forma sostenida que *“en cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica.”*¹⁰⁷
47. Con relación a los fines de la huelga, el Comité de Libertad ha sido claro en señalar que *“los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores.”*¹⁰⁸
48. Un posible límite interno es la definición de la titularidad del derecho de huelga. El artículo 9.1 del Convenio 87 establece que *la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán las garantías previstas por el presente Convenio.* En el mismo artículo 9.2 se establece que no deberá considerarse que su ratificación por un Estado menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias,

¹⁰⁶ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 783. En similar sentido, Ermida señala que los elementos básicos que caracterizan el concepto de huelga son: 1) la omisión de trabajar, continua o ininterrumpida, o alteración del trabajo; 2) con una voluntad de reclamo o protesta; y 3) de carácter colectivo. ERMIDA URIARTE, Oscar. *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 3^{era} Edición, 2012, pp. 31-35. Desde una perspectiva global, se identifica que, aunque se carece de una definición jurídica precisa, los elementos comunes del derecho de huelga incluyen: (1) la retirada de mano de obra por parte de los trabajadores (2) que es coordinada y (normalmente) simultánea. Más allá de estos dos elementos básicos, existe cierta variación en la forma precisa en que se formula y regula el derecho en sistemas jurídicos de todo el mundo. VOGT, Jeffrey, BELLACE, Janice, COMPA, Lance y otros. *Ob. Cit.*, 2020, pp. vii-viii.

¹⁰⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 784.

¹⁰⁸ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 758.



costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el Convenio. El Comité de Libertad Sindical ha establecido que *los miembros de las fuerzas armadas que podrían ser excluidos de la aplicación del Convenio 87 deberían ser definidos de manera restrictiva.*¹⁰⁹ La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que, *habida cuenta de que este artículo del Convenio prevé únicamente excepciones al principio general, en caso de duda los trabajadores deberían tener consideración de civiles.*¹¹⁰ Salvo esas dos categorías de trabajadores, el Convenio 87 no hace mención a las/os trabajadoras/es del sector público.

49. Todas las disposiciones del Convenio 87 son aplicables a las personas que trabajan en el sector público y a sus organizaciones sindicales. Los órganos de control de la OIT han señalado reiteradamente que el Convenio 87 abarca a las personas empleadas en el sector público. En el Estudio General sobre libertad sindical y negociación colectiva¹¹¹, elaborado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de 1994, se señala lo siguiente:

“48. En los trabajos preparatorios del Convenio N° 87 se insistió en que la libertad sindical debería garantizarse no solamente a los empleadores y trabajadores de las industrias privadas, sino también a los funcionarios. Por esta razón, en el informe que la OIT preparó sobre la legislación y la práctica en la materia se previó que el campo de aplicación del nuevo instrumento abarcara a los funcionarios y empleados públicos: la garantía del derecho de organización debe aplicarse a todos los empleadores y trabajadores públicos o privados, y también a los funcionarios, a los trabajadores de los servicios públicos y a trabajadores de las industrias nacionalizadas. Parece, en efecto, que no será equitativo establecer, desde el punto de vista de la libertad sindical, una distinción entre asalariados de la industria privada y los trabajadores de los servicios públicos, puesto que unos y otros deberían tener la posibilidad de asegurar, mediante la organización, la defensa de sus intereses.”

50. La Comisión de Expertos de la OIT reafirmó en este Estudio General que todas las personas empleadas en la administración pública deben gozar del derecho de sindicación, *“tanto si están ocupados en la administración del Estado a nivel central, regional o local, como si son empleados de organismos encargados de prestar servicios públicos importantes o trabajen en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado.”*¹¹² El Comité de Libertad Sindical ha precisado de forma sostenida que la expresión *“sin ninguna distinción”* comprende a las/os trabajadoras/es públicos.¹¹³
51. Dos principios que justifican la aplicación del Convenio 87 en el sector público son: a) el principio de equidad; y b) el principio de no discriminación en materia sindical.

¹⁰⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 344.

¹¹⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafos 347, 348, 349 y 350.

¹¹¹ [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)

¹¹² Este principio fue reafirmado en el *Estudio General sobre Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. 2012, párrafo 64.

¹¹³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 337.



Principio de equidad: *“Las normas contenidas en el Convenio 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.”*¹¹⁴

Principio de no discriminación en materia sindical: *“El artículo 2 del Convenio 87 consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión «sin ninguna distinción» que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.”*¹¹⁵

52. El Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (OIT, 1978)¹¹⁶ constituye la consagración internacional del reconocimiento de la naturaleza laboral del empleo público y la titularidad de los derechos sindicales de las personas que trabajan en el sector público. El Convenio 151 reconoce y regula derechos adicionales a los previstos en el Convenio 87. El Comité de Libertad Sindical ha sostenido que *el Convenio 151 fue adoptado para completar el Convenio 98 y no anula ni menoscaba en modo alguno los derechos básicos de sindicación garantizados a todos los trabajadores por el Convenio 87.*¹¹⁷
53. El Comité de Libertad Sindical ha admitido que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones solo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Sin embargo, el mismo Comité ha señalado que *“una definición demasiado detallada del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores. La prohibición del derecho de huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.”*¹¹⁸
54. Por otro lado, los límites externos al derecho de huelga hacen referencia a la existencia de otros derechos fundamentales o valores constitucionales que pueden entrar en conflicto y restringir el ejercicio del derecho de huelga. El Comité de Libertad Sindical ha señalado que el ejercicio del derecho de huelga puede limitarse en la medida en que pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias.
55. El supuesto típico de límite externo son los servicios esenciales en el sentido estricto del término. El Comité de Libertad Sindical define de forma restrictiva los servicios esenciales, como aquellos servicios

¹¹⁴ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 334.

¹¹⁵ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 315.

¹¹⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO

¹¹⁷ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 1497.

¹¹⁸ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 832.



cuya paralización constituye una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población.¹¹⁹ Asimismo, a partir de sus numerosos pronunciamientos al respecto, el Comité ha indicado una lista indicativa, no taxativa, de qué servicios no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término, por ejemplo: el sector hospitalario, los servicios de electricidad o de abastecimiento de agua o los servicios penitenciarios público o privados.¹²⁰ En este marco, el sector justicia no es un servicio esencial de conformidad a los parámetros estrictos establecidos de los órganos de control de la OIT.

VI. LA LEGISLACIÓN LABORAL DE GUATEMALA VIOLA EL DERECHO DE HUELGA

56. El Caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* ejemplifica como, desde una perspectiva estatutaria, la legislación laboral establece procedimientos sumamente gravosos y requisitos previos excesivos que en la práctica dificultan en manera extrema o imposibilitan el ejercicio del derecho de huelga, desnaturalizando y vaciando su contenido.
57. La legislación laboral de Guatemala utiliza diversos dispositivos legales con los cuales restringe de forma desproporcionada y prohíbe *de facto* el ejercicio efectivo del derecho de huelga. Entre estos dispositivos figuran: el número mínimo exigido por la legislación para declarar la legalidad de la huelga; la complejidad excesiva y los retrasos prolongados de los procedimientos previos para ejercer el derecho; y la posibilidad de sancionar y despedir a trabajadoras/es que hayan intervenido en una huelga declarada ilegal, incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical de conformidad a los Convenios de la OIT.
58. Los órganos de control de la OIT han establecido de forma sostenida que para que la huelga se considere un acto lícito las condiciones previas requeridas por la legislación deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales. De igual forma, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha constatado la utilización de restricciones amplias y excesivas impuestas por la legislación al ejercicio de la huelga y ha pedido expresamente a los Estados modificar su legislación a fin de garantizar el derecho de huelga reconocido en el artículo 8.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹²¹.

Órgano de control	Pronunciamiento
Comité de Libertad Sindical Recopilación de pronunciamientos (2018)	"789. Las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación

¹¹⁹ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 836.

¹²⁰ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 2018, párrafo 840.

¹²¹ CDESC. *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989 - 2004)*. En: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR/CESCRCompilacionGC_sp.pdf



	<p><i>importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales.”</i></p> <p><i>“790. Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.”</i></p>
<p>Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales E/C.12/1995/12, 28 de diciembre de 1995 (Colombia)</p>	<p><i>16. El Comité considera que las restricciones impuestas por la ley al derecho de huelga son muy excesivas y no se pueden justificar por motivos de seguridad nacional u orden público.</i></p>
<p>Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales E/C.12/1/Add.4, 28 de mayo de 1996 (El Salvador)</p>	<p><i>19. El Comité considera que las restricciones legales a la libertad sindical y al derecho de huelga son demasiado amplias.</i></p>
<p>Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales E/C.12/1/Add.1, 28 de mayo de 1996 (Paraguay)</p>	<p><i>13. El Comité expresa su preocupación por el carácter restrictivo de la legislación que regula el derecho a la huelga.</i></p>

59. Con relación al número mínimo exigido por la legislación para la declaración de una huelga legal, los órganos de control de la OIT han sido claros en señalar que una disposición legal en ese sentido constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos que, en la práctica, tiende a limitar el ejercicio de sus derechos. El artículo 3 del Convenio 87 señala expresamente que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción, lo que incluye el derecho de huelga. Dado que realizar una huelga sin cumplir la condición del número legal exigido puede acarrear sanciones, los órganos de control de la OIT han resaltado que tal condición no debe ser demasiado elevada al punto de dificultar excesivamente o imposibilitar el ejercicio de la huelga.

60. Conforme ha destacado la Comisión Interamericana ha destacado en el Informe de Fondo del Caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* (párrafo 88), el principio establecido por los órganos de control de la OIT es que, si un Estado considera pertinente establecer por ley que para la determinación de una huelga es necesaria la votación de los trabajadores, el número requerido debe consistir en una mayoría simple de los trabajadores presentes en la votación y el quórum para esta debe fijarse de manera razonable.

Recopilación de pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (2018)

“805. En lo que se refiere a la mayoría exigida por una legislación para la declaración de una huelga legal (dos tercios de los votos de la totalidad de los miembros de la organización o sección), condición que, en caso de no ser cumplida, puede acarrear una sanción por parte de las autoridades administrativas, inclusive la disolución del sindicato, el Comité recordó las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el sentido de que la disposición legal aludida constituye una intervención de las autoridades públicas en la actividad de los sindicatos, intervención que tiende a limitar los derechos de estas organizaciones contra lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio.”

“806. La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas.”

“807. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga.”

“808. El Comité pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de la huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados.”

“810. Un quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto.”

61. Los órganos de control de la OIT han solicitado de forma reiterada a los Estados la modificación de sus legislaciones relativas al número mínimo exigido por la legislación para la declaración de una huelga legal a fin de hacerlas compatibles con el Convenio 87.

Comisión de Expertos de la OIT	Pronunciamiento
Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021) Honduras ¹²²	“Artículos 2 y siguientes del Convenio. Constitución, autonomía y actividades de las organizaciones sindicales. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones del Código del Trabajo para ponerlas en conformidad con el Convenio: [...] f) el requisito de mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563);”

¹²²

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4060477,102675,Honduras,2020



Observación (CEACR) - Adopción: 2011, Publicación: 101ª reunión CIT (2012) Bolivia ¹²³	<i>“Cuestiones legislativas. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años sus comentarios se refieren a las siguientes cuestiones: [...] la mayoría de tres cuartos de los trabajadores para la declaración de la huelga (artículo 114 de la Ley General del Trabajo y artículo 159 del decreto reglamentario). La Comisión recuerda que la exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas. La Comisión estima que, por ejemplo, la reducción de la mayoría establecida a una mayoría simple de votantes sería más adecuada.”</i>
Observación (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100ª reunión CIT (2011) Trinidad y Tobago ¹²⁴	<i>“Desde hace varios años la Comisión se ha estado refiriendo a la necesidad de enmendar diversos artículos de la Ley de Relaciones Laborales (LRT), en su forma enmendada, para: i) permitir que una mayoría simple de trabajadores en una unidad de negociación (excluyéndose aquellos trabajadores que no participan en las votaciones) pueda declarar una huelga (artículo 59, 4)”</i>
Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2001, Publicación: 90ª reunión CIT (2002) Paraguay ¹²⁵	<i>“La Comisión recuerda que las siguientes disposiciones del proyecto de ley de la función no son compatibles con el Convenio y los principios de la libertad sindical: [...] los artículos 117 y 128, a tenor de los cuales las decisiones de la asamblea general que tengan que ver con la declaración de la huelga deberán contar con el voto que represente las dos terceras partes de los afiliados presentes en la asamblea y que la autoridad administrativa del trabajo fiscalizará el acto laboral. A este respecto, la Comisión reitera que deberían modificarse los artículos de que se trata, pudiendo preverse una mayoría simple de los votantes, y no los dos tercios de los afiliados presentes en la asamblea.”</i>

62. El artículo 241.c del Código de Trabajo guatemalteco vigente al momento de los hechos, que establecía que para realizar una huelga legal los trabajadores debían constituir por lo menos las dos terceras partes de la empresa o centro de producción, era claramente incompatible con el Convenio 87 de la OIT. Así fue señalado reiteradamente por los órganos de control de la OIT, incluso antes de la ocurrencia de los hechos del caso.

¹²³

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2698632,102567,Bolivia%20\(Estado%20Plurinacional%20de\),2011](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2698632,102567,Bolivia%20(Estado%20Plurinacional%20de),2011)

¹²⁴

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2331091,103138,Trinidad%20y%20Tabago,2010

¹²⁵

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2208299,102796,Paraguay,2001



63. En 1989¹²⁶, es decir, 7 años antes de la destitución las personas empleadas del Organismo Judicial de Guatemala como consecuencia de la huelga realizada en 1996, la Comisión de Expertos de la OIT señalaba expresamente, en una observación dirigida al Estado guatemalteco, la incompatibilidad de su legislación con el Convenio 87 y remarcaba la necesidad de armonizar la legislación guatemalteca con el Convenio 87. La misma observación fue reiterada en los años 1991¹²⁷, 1993¹²⁸, 1995¹²⁹, 1996¹³⁰, 1997¹³¹, 1999¹³², 2000¹³³ y 2001¹³⁴.
64. Dada su gravedad y carácter reiterativo, la situación de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica en Guatemala fue incluido de forma reiterada en el examen de casos individuales (lista corta) en la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) de la Conferencia Internacional del Trabajo (órgano de control de la OIT donde representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores discuten los casos considerados más graves de incumplimiento de las normas de la OIT). Por ejemplo, en la CAN del 2000¹³⁵ y del 2001¹³⁶ se discutieron las múltiples restricciones legales al ejercicio del derecho de huelga en Guatemala y se requirió al Estado guatemalteco reformar su legislación para hacerla compatible con el Convenio 87.
65. Ante la presión social de los sindicatos guatemaltecos y la presión internacional de la OIT, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el decreto legislativo núm. 13-2001 de 25 de abril (durante una misión de contactos directos de la OIT que visitó Guatemala del 23 al 27 de abril de 2001) y el decreto legislativo núm. 18-2001 de 14 de mayo, a fin de dar cumplimiento a las solicitudes reiteradas de la

126

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2077864,102667,Guatemala,1989

127

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2093341,102667,Guatemala,1991

128

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2112822,102667,Guatemala,1993

129

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2136377,102667,Guatemala,1995

130

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2147844,102667,Guatemala,1995

131

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2151832,102667,Guatemala,1996

132

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2171438,102667,Guatemala,1998

133

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2178034,102667,Guatemala,1999

134

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2197090,102667,Guatemala,2000

¹³⁵ <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/pr-23ii2.pdf>

¹³⁶ <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/pr-19-2.pdf>



Comisión de Expertos de la OIT sobre la aplicación del Convenio 87. Con esta reforma legislativa se suprimió el requisito para declarar una huelga legal el constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la empresa y, en su lugar, se previó que basta constituir la mitad más uno de los trabajadores que laboran en la empresa. Sin embargo, el 2002¹³⁷ la Comisión de Expertos emitió una observación señalando que sólo deberían tomarse en consideración, para calcular la mayoría, los votos emitidos y el quórum debería fijarse a un nivel razonable.

66. Actualmente el artículo 241 del Código de Trabajo de Guatemala prevé que la huelga es declarada, no por la mayoría de los votantes como señala la OIT, sino por la mayoría de los trabajadores. La observación y solicitud de la OIT para modificar esa legislación, a fin de hacerla compatible con el Convenio 87 y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, ha sido reiterada desde el 2002 hasta la fecha. En efecto, la última observación emitida por la Comisión de Expertos de la OIT en su Informe Anual del 2021 recuerda que desde hace muchos años pide al Gobierno guatemalteco que tome medidas para modificar el artículo 241 del Código del Trabajo que prevé que la huelga es declarada por la mayoría de los trabajadores.¹³⁸
67. Con relación a la complejidad excesiva y los retrasos prolongados de los procedimientos previos para ejercer el derecho de huelga, los órganos de control de la OIT han señalado que los mecanismos legales para declarar una huelga no deberían ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que, en la práctica, resulte imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda toda su eficacia. De igual forma, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha llamado la atención de los Estados que el largo procedimiento necesario para declarar legal una huelga puede constituir una restricción del derecho reconocido en el artículo 8.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³⁹.

Órgano de control	Pronunciamiento
Comité de Libertad Sindical Recopilación de pronunciamientos (2018)	790. <i>Los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal.</i> 795. <i>Los mecanismos de conciliación y mediación deben tener como único objetivo facilitar la negociación y no ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que,</i>

¹³⁷

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:2204249,102667,Guatemala,2001

¹³⁸

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:4023061,102667,Guatemala,2019

¹³⁹ CDESC. *Compilación de observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre países de América Latina y el Caribe (1989 - 2004)*. En: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CESCR/CESCRCompilacionGC_sp.pdf



	<i>en la práctica, resulte imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda toda su eficacia.</i>
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales E/C.12/1/Add.60, 21 de mayo de 2001 (Bolivia)	<p>18. <i>Preocupa al Comité el hecho de que el largo procedimiento necesario para declarar legal una huelga tal vez constituya una restricción del derecho establecido en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 8 del Pacto. De igual modo, el Comité expresa preocupación porque las restricciones impuestas a los derechos de los sindicatos en la Ley general del trabajo pueden constituir una violación de los derechos establecidos en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 8 del Pacto.</i></p> <p>36. <i>El Comité pide al Estado Parte que garantice que el período de tiempo excesivo para la negociación colectiva no constituya un obstáculo para el derecho de huelga.</i></p>

68. Dado que realizar una huelga sin cumplir las condiciones necesarias para declarar la legalidad de la huelga puede acarrear sanciones, incluso despidos, los órganos de control de la OIT han resaltado de forma reiterada la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga declarada ilegal, incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical.

Órgano de control	Pronunciamiento
Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102 ^a reunión CIT (2013) Colombia ¹⁴⁰	<i>“Artículos 3 y 6 del Convenio. Derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción. La Comisión recuerda que desde hace varios años se refiere a la necesidad de tomar medidas para modificar la legislación en relación con: [...] la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del Código del Trabajo), incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical. La Comisión toma nota de que la ANDI señala que la Corte Constitucional dictó un fallo que otorga más garantías a los trabajadores que participan en un paro ilegal y que el alto tribunal manifestó que la sola declaración de ilegalidad de un cese de actividades no es suficiente para despedir inmediatamente al trabajador ya que el empleador debe demostrar la participación de éste en la suspensión colectiva e ilegal de las actividades mediante un procedimiento en el que se permita la intervención del empleado a efectos de salvaguardar sus derechos al debido proceso y a la defensa;”</i>

¹⁴⁰

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P1110_COMMENT_YEAR:3077520,102595,Colombia,2012



69. El Comité de Libertad Sindical ha sido claro en señalar que la imposición de sanciones a causa de la participación en una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical. De conformidad al artículo 1 del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, las/os trabajadoras/es deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, incluyendo especialmente toda protección contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su participación en actividades sindicales. En los mismos términos del Convenio 98, el artículo 4 del Convenio 151 establece la obligación de los Estados de garantizar a los empleados públicos protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. De acuerdo al artículo 4 del Convenio 151 esta protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su participación en las actividades sindicales, lo que incluye el derecho de huelga.

Recopilación de pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (2018)

“951. La imposición de sanciones a sindicatos por haber organizado una huelga legítima constituye una grave violación de los principios de la libertad sindical.”

“953. Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima.”

“956. Las disposiciones legislativas que imponen sanciones relacionadas con una amenaza de huelga son contrarias a la libertad de expresión y a los principios de la libertad sindical.”

“957. El despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Convenio núm. 98.”

“958. Cuando se despide a sindicalistas o dirigentes sindicales por hechos de huelga, el Comité no puede sino llegar a la conclusión de que se les está perjudicando por su acción sindical y de que están sufriendo discriminación antisindical.”

“959. El respeto a los principios de la libertad sindical requiere que a los trabajadores no se les despida o deniegue el reingreso por participar en una huelga u otro tipo de acción reivindicativa. A estos fines es irrelevante si el despido se produce durante la huelga o después de la misma.”

“962. El recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reingreso, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical.”

70. Sobre este punto es ilustrativa una reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Colombia¹⁴¹ que, utilizando los pronunciamientos de los órganos de la OIT, estableció una nueva interpretación sobre

¹⁴¹ Corte Suprema de Justicia de Colombia. Sala de Casación Laboral. SL1947-2021, Radicación n.º 84263, 19 de mayo del 2021. La sentencia está disponible en este enlace: <https://cortesuprema.gov.co/corte/?submit=Search&s=SL1947-2021>



el artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, según el cual una vez una huelga es declarada ilegal, el empleador queda en la libertad de despedir por esa causa a quienes participaron en ella.

71. El artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia establece que “*Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.*” De acuerdo a este dispositivo legal, una vez declarada la ilegalidad de una huelga, el empleador tiene libertad para despedir a los organizadores y/o participantes en ella. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia señaló que esta interpretación es contraria al principio de no discriminación sindical previsto en el Convenio 98 de la OIT y el derecho de huelga reconocido en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos y en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia. La sentencia de dicho tribunal declaró ineficaz el despido de trabajadoras/es realizado en virtud del referido artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo y dispuso su reintegro al cargo que desempeñaban, junto con el pago de sus salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su reintegro. Además, se ordenó a la empresa el pago de aportes a los subsistemas de salud y pensión por todo el tiempo en que los accionantes estuvieron cesantes.
72. Dicha Sala de Casación Laboral argumentó su decisión señalando que la Comisión de Expertos de la OIT ha venido advirtiendo desde hace muchísimos años la incompatibilidad del artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo con el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT el cual, según sostienen los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo, incluye el derecho de huelga. Utilizando los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, la Sala de Casación Laboral consideró que el artículo 450.2 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado bajo el entendido que el solo hecho de haber organizado y/o participado en una huelga ilegal no es causa suficiente de despido. Por tanto, es necesario un examen de la conducta del trabajador con el propósito de constatar si durante la misma incurrió en actos indebidos, extralimitaciones o desviaciones no protegidas por el orden jurídico, como podrían ser los actos delictivos, violencia física, sabotaje, destrucción de archivos y documentos, develación de información confidencial, acciones prohibidas que ponen en riesgo la vida o seguridad de las personas, entre otras conductas que deberán sopesarse según su gravedad.
73. Tomando en cuenta los principios de los órganos de control de la OIT con relación a la huelga, es evidente que la legislación laboral de Guatemala tiene una regulación sumamente restrictiva del derecho de huelga, en cuanto a su definición, titularidad, modalidades y condiciones administrativas previas a cumplir para declarar la legalidad de la huelga.
74. El Código de Trabajo de Guatemala utiliza límites internos y externos con los cuales, lejos de promover el ejercicio del derecho de huelga, tienen como propósito obstaculizar su ejercicio. Este carácter limitativo es evidente con relación a su definición legal (artículo 239), a las condiciones previas a cumplir



para declarar su legalidad (artículo 241), a la delimitación conceptual entre huelga justa y huelga injusta (artículo 242), la determinación y dimensión de los servicios mínimos (artículo 243) y las posibles sanciones contra las/os trabajadoras/es participantes en las huelgas (artículo 244).

75. Dado que el Estado de Guatemala todavía mantiene una concepción estatutaria y autoritaria del empleo público y se resiste a garantizar plenamente los derechos sindicales de las personas empleadas en el Estado, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado prevé procedimientos administrativos y judiciales sumamente gravosos y requisitos previos excesivos para el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito del sector público.
76. En tal sentido, tal como ha sido constatado por la Comisión de Expertos de la OIT, la legislación laboral guatemalteca sigue restringiendo de forma desproporcionada el derecho de huelga y en la práctica dificulta en manera extrema su ejercicio legal. La Comisión de Expertos de la OIT en su último Informe Anual publicado el 2021 ha solicitado nuevamente al gobierno de Guatemala que modifique su legislación para hacerla compatible con el Convenio 87.

Observación de la Comisión de Expertos de la OIT incluido en el Informe Anual del 2021¹⁴²

La Comisión recuerda que desde hace muchos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones legislativas:

- *el artículo 215, c), del Código del Trabajo que prevé la necesidad de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria (a este respecto, la Comisión había, en su anterior comentario, tomado nota con preocupación de la indicación de las organizaciones sindicales según las cuales la conjunción de la imposibilidad de crear sindicatos de industria consecutiva a los requisitos del artículo 215, c), y de la imposibilidad, en las pequeñas empresas que representan la casi totalidad de las compañías guatemaltecas, de afiliar a los 20 trabajadores requeridos por el Código del Trabajo para la creación de cualquier sindicato, conllevaba a que la gran mayoría de los trabajadores del país no tuviera ningún acceso al derecho de afiliación sindical);*
- *los artículos 220 y 223 del Código del Trabajo que prevén la necesidad de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador de la empresa o actividad económica correspondiente para ser elegido dirigente sindical;*
- *el artículo 241 del Código del Trabajo que prevé que la huelga es declarada no por la mayoría de los votantes sino por la mayoría de los trabajadores;*

¹⁴²

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4061423,102667,Guatemala,2020



- el artículo 4, incisos d), e) y g), del Decreto núm. 71-86 modificado por el Decreto legislativo núm. 35-96, de 27 de marzo de 1996, que prevé la posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en servicios que no son esenciales y otros obstáculos al derecho de huelga, y
- los artículos 390, inciso 2), y 430 del Código Penal y el Decreto núm. 71-86 que prevén sanciones laborales, civiles y penales en caso de huelga de los funcionarios públicos o de trabajadores de determinadas empresas.

Adicionalmente, la Comisión recuerda que pide desde hace muchos años que el Gobierno tome medidas para que varias categorías de trabajadores del sector público (contratados en virtud del renglón 029 y otros renglones del presupuesto) gocen de las garantías previstas en el Convenio.

De la H.Corte,

JEFFREY VOGT
Presidente
Red Internacional de Abogados Laborales
ILAW NETWORK