

La protección interamericana de Derechos Humanos en el Caso *Extrabajadores del Organismo Judicial*

Miguel F. Canessa Montejo¹

Sumilla

La Corte Interamericana de Derechos Humanos viene pronunciándose con sus fallos judiciales sobre la protección de los derechos laborales recogidos en los instrumentos interamericanos de derechos humanos. La última sentencia aborda el derecho de huelga, en base a los despidos de trabajadores del Organismo Judicial guatemalteco, señalando su contenido exigible en la región y ordenando la aplicación del control de convencionalidad sobre las legislaciones laborales acorde a los parámetros jurídicos expuestos.

Palabras claves

Corte interamericana de derechos humanos, derecho de huelga, libertad sindical, despido.

1. Introducción

En febrero de 1996 los trabajadores del organismo judicial guatemalteco solicitaron a la inspección general del trabajo de su país que implementase el conteo exigido por el Código de Trabajo para

¹ Abogado y Sociólogo por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctor en Derecho por la Universidad III Carlos de Madrid. Director de la Maestría en Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP): mcanessa@pucp.edu.pe. ORCID: 0000-0002-0129-101X

ejercitar el derecho de huelga por el fracaso de la negociación colectiva. Conforme a la regulación vigente en ese momento, el artículo 241 del Código de Trabajo estableció que: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: (...) c) constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse al conflicto colectivo de carácter económico social”. Por lo que la solicitud se dirigió a que la autoridad administrativa verificase que la implementación de la huelga contase con el respaldo de dos terceras partes de los trabajadores del organismo judicial, con independencia de su afiliación a la organización sindical. Sin embargo, el organismo judicial interpuso una serie de recursos para impedir que se realizase el conteo, por lo que se paralizó el procedimiento previo.

Ante esta situación, los sindicalistas realizaron una huelga entre el 19 de marzo y 2 de abril de 1996, por lo que la Procuraduría General de la Nación solicitó la declaración de ilegalidad de la huelga. El 13 de mayo de 1996 el juez laboral competente declaró ilegal la huelga y autorizó el despido de los trabajadores que participaron en ella. Así, el 1 de septiembre de 1999, luego de una serie de recursos presentados por la organización sindical, el organismo judicial despidió a 404 trabajadores, incluyendo a personas que no participaron en la huelga y dirigentes que gozaban de fuero sindical. Aunque, dos meses después, recontrató a cientos de trabajadores que habían sido despedidos.

Los dirigentes y sindicalistas despedidos presentaron un amparo que fue resuelto en última instancia el 29 de febrero de 2000 por la Corte de Constitucionalidad, donde se les denegó su pedido porque, sostiene el Alto Tribunal, la declaratoria de ilegalidad de la huelga justifica la autorización al empleador a despedir a los trabajadores participantes. Lo que condujo a que en septiembre de ese año se presentase una petición a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CIDH) por la responsabilidad internacional de Guatemala ante la destitución derivada del ejercicio del derecho de huelga.

Al concluir el sistema de peticiones ante la CIDH, el órgano de control interamericano resuelve que el país centroamericano es responsable por la violación de las garantías judiciales (art. 8.1, 8.2 b, 8.2 c), la protección judicial (art. 25.1) y el desarrollo progresivo de los derechos sociales (art. 26) en relación con la obligación de respetar los derechos de la Convención Americana sobre derechos humanos (art. 1.1 y 2), señalando que Guatemala debe reparar integralmente las violaciones establecidas en el Informe y adoptar medidas para evitar futuras violaciones sobre hechos similares, especialmente, la aplicación de las reglas del debido proceso en el marco de destitución de funcionarios públicos, y adecuar su legislación interna y sus prácticas a fin de que las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores que exigen la votación previa favorable de estos, cumplan con los estándares internacionales (Comisión

Interamericana de Derechos Humanos, 2019). Ante el incumplimiento de las recomendaciones de su informe, la CIDH somete el caso a la decisión de la Corte, al amparo del art. 61.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) emite su sentencia el 17 de noviembre de 2021 declarando la responsabilidad de Guatemala, subrayando la violación al derecho de huelga, a la libertad de asociación y al derecho al trabajo y a la estabilidad laboral consagrados en los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio de los 65 trabajadores despedidos por el Organismo Judicial (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, puntos resolutivos 3 y 4).

La sentencia puede ser analizada desde tres materias. En primer lugar, el contenido del derecho a la libertad sindical en el sistema interamericano de derechos humanos (en adelante SIDH) influenciado por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los pronunciamientos de sus órganos de control -la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical-, así como el estrecho vínculo entre la libertad sindical. y derecho de huelga. En segundo lugar, la protección del derecho de huelga en el SIDH y la valoración de la legislación laboral guatemalteca respecto a la normativa internacional, que puede extenderse a los demás países de la región. En tercer lugar, las

garantías judiciales de protección frente al despido por la declaratoria de ilegalidad de la huelga. En base a esta distribución temática del fallo judicial, se estructura este comentario e incorporando sentencias y opiniones consultivas previas de la Corte IDH que ilustran la evolución jurisprudencial sobre estas materias.

2. La libertad sindical en el sistema interamericano de derechos humanos

La libertad sindical está recogida en diversos instrumentos interamericanos de derechos humanos. En primer lugar, en el artículo 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947), instrumento interamericano previo a la conformación del propio SIDH y de la Organización de Estados Americanos (OEA). Lo que no ha impedido que los dos órganos de control del SIDH apelen a su regulación como fuente interpretativa del contenido de los derechos humanos. En segundo lugar, el derecho de asociación que incluye el sindical está recogido en el artículo XXII de la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (1948). En tercer lugar, el Protocolo de Buenos Aires (1959) introduce el derecho a la asociación dentro de la Carta de la OEA (1948) en el artículo 45, c), además de otros importantes derechos laborales, por lo que la Carta no solo tiene una finalidad organizacional sino también un listado de derechos humanos de obligatorio respeto para los Estados Miembros. En cuarto lugar, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), el instrumento interamericano principal dentro del SIDH,

recoge la libertad sindical (artículo 16.1). Finalmente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana o Protocolo de San Salvador (1988) reconoce la libertad sindical en su artículo 8.

Por lo que puede afirmarse que la libertad sindical está ampliamente reconocida como uno de los componentes del listado de derechos humanos dentro del hemisferio y, a la vez, explica que haya recibido la protección de su ejercicio en diversos pronunciamientos de la CIDH y fallos judiciales de la Corte IDH. Esto queda respaldado por la propia Corte cuando subraya que la libertad de asociación en materia laboral reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores, y se enmarca en el *corpus juris* de derechos humanos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001, párr. 156).

Para analizar los hechos y confrontarlo con la regulación interamericana, la Corte IDH se explaya en establecer el contenido preciso de la libertad de asociación de acuerdo a lo regulado por el mencionado artículo 16.1 de la Convención Americana², lo que nos lleva a conocer los antecedentes de su jurisprudencia en la materia para calibrar el cambio que se va a producir con su fallo de noviembre de 2021.

² Artículo 16 Libertad de Asociación: 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, *laborales*, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole (la cursiva es mía).

Así, en el *Caso Baena* (2001), la Corte aborda el análisis de la libertad sindical en términos de la libertad de asociación en materia sindical, es decir, no recurre directamente a la noción de libertad sindical, sino que está mediada por la libertad de asociación, lo que le mereció de una serie de críticas justificadas (Urquilla Bonilla, 2001, pp. 277-278). Una interpretación que mantiene por veinte años hasta la *Opinión Consultiva OC-27/21* donde distingue la libertad de asociación y la libertad sindical señalando que existe una relación de género y especie entre ambos (Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 123), pero que adquiere el carácter vinculante al pronunciarse dentro de un caso contencioso con el *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial*.

Así la Corte resalta: “la relación entre la libertad de asociación y la libertad sindical es una relación de género y especie, pues la primera reconoce el derecho de las personas a crear organizaciones y actuar colectivamente en la persecución de fines legítimos, sobre la base del artículo 16 de la Convención Americana, mientras que el segundo debe ser entendido en relación con la especificidad de la actividad y la importancia de la finalidad perseguida por la actividad sindical, así como por su protección específica derivada del artículo 26 de la Convención y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 110).

Justamente el párrafo señalado del fallo judicial evidencia las carencias de la primera interpretación. Por un lado, las

particularidades propias del mundo del trabajo no son consideradas por la libertad de asociación, por ello es una exigencia que el ejercicio de la libertad sindical tenga que impregnarse de esas condiciones para cometer su finalidad: la defensa legítima de los intereses de sus agremiados. Esto resulta fundamental porque, a su vez, sustenta directamente el vínculo con el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Por otro lado, la vulnerabilidad que tienen los trabajadores dentro de una relación de subordinación con su empleador también conduce a que se formule una protección especial a favor de los dirigentes y los sindicalistas, otro aspecto ajeno a la libertad de asociación. De este modo, a partir de esta sentencia, la Corte IDH se referirá directamente a la libertad sindical cuando enfrente casos contenciosos sobre violaciones al artículo 16.1 de la Convención Americana.

Retornando al *Caso Baena*, la Corte IDH definió la libertad de asociación, en materia sindical, como: “la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001, párr. 156). Esta definición, como reconoce

la propia Corte IDH, se apoya en los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS) y de la Comisión de Expertos de la OIT (en adelante CEACR), incorporando con ello el acervo de estos órganos de control dentro de su jurisprudencia (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001, párrs. 162-164).

A esta definición le agregó dos elementos desde el *Caso Huilca* (2005). En primer lugar, desde la dimensión individual de la libertad de asociación, en materia laboral, éste no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente el derecho apropiado para ejercer esa libertad (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2005, párr. 70). En segundo lugar, que: “el Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2005, párr. 77). Lo que fue complementado en el *Caso Cantoral Huamani* (2007), donde establece que la libertad de asociación genera obligaciones positivas sobre el Estado, incluyendo en la esfera de relaciones entre particulares: a) prevenir violaciones sobre la misma; b) proteger a las personas que la ejercen y c) investigar las violaciones a la libertad (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2007, párr. 144).

También el vínculo jurídico entre la libertad sindical con el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga es resaltado por la Corte IDH bajo dos argumentos. Por un lado, la normativa del SIDH los integra en su regulación. Así, la Carta de la OEA en su artículo 45 c)³ y el Protocolo de San Salvador en su artículo 8.1⁴. Por otro lado, la libertad sindical es un derecho habilitante (*enable rights*) que tiene por finalidad conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida, de modo que su protección permite la realización de otros derechos humanos y, por ello, es fundamental la protección del derecho de negociación colectiva y a la huelga al ser herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 124).

³ Artículo 45: “Los Estados miembros, 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, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...) 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”.

⁴ Artículo 8. Derechos Sindicales: “1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y a asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. El derecho a la huelga”.

3. El derecho de huelga en el sistema interamericano de derechos humanos

Al igual que la libertad sindical, el derecho de huelga está recogido en los instrumentos interamericanos, inclusive al lado de la libertad sindical como señalamos en el primer apartado. En primer lugar, el artículo 26 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. En segundo lugar, el artículo 45 c) de la Carta de la OEA. En tercer lugar, el artículo 8.1 b) del Protocolo de San Salvador.

El derecho de huelga está recogido bajo dos modalidades en el Derecho Internacional. Por un lado, la modalidad indirecta donde el derecho de huelga forma parte del contenido de la libertad sindical, siendo uno de sus elementos esenciales. Esta modalidad fue la predominante en los primeros instrumentos del sistema internacional de derechos humanos, como la Convención Europea de Derechos Humanos (art. 11), el Convenio 87 de la OIT (arts. 3 y 10) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art.16). Por otro lado, el reconocimiento expreso del derecho de huelga, con independencia de la libertad sindical, como la Carta Social Europea (art. 6, 4), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8, d), la Carta de la OEA (art. 45, c), el Protocolo de San Salvador (art. 8,1, b) y la Carta Árabe de Derechos Humanos (art. 35,3). Esta última modalidad es la predominante, lo que significa otorgarle al derecho de huelga la autonomía y la sustantividad propia respecto

a la libertad sindical⁵. Por ello, no cabe duda sobre el reconocimiento internacional del derecho de huelga y su obligatoriedad respecto a los Estados que ratifiquen el instrumento que lo recoja.

Sin embargo, la controversia en la región consistió en que se interpretaba que la violación del derecho de huelga no podía someterse en un caso contencioso ante la Corte IDH, porque, primero, no está reconocido expresamente en la Convención Americana de Derechos Humanos y, segundo, el artículo 19.6 del Protocolo de San Salvador lo excluía indirectamente a considerar solo al derecho de sindicación (art. 8.1 a) sometido al procedimiento ante la Corte. Inicialmente esta interpretación fue compartida por la Corte IDH al considerarse incompetente en los casos que se alegue su vulneración por lo establecido en el Protocolo de San Salvador, aunque esto no significa, afirma la Corte, que los Estados Partes están exceptuados en adoptar las medidas necesarias a fin de lograr en forma progresiva la efectividad plena de este derecho (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016a, párr. 104).

Esta interpretación inicia su modificación con el *Caso Lagos del Campo* (2017), cuando la Corte IDH elabora el argumento que el desarrollo progresivo de los derechos sociales (art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos), donde incluye a los

⁵ Aunque el profesor Baylos se refiere al reconocimiento constitucional del derecho de huelga, su planteamiento puede extenderse al reconocimiento internacional (Baylos Grau, 2018, p. 12).

derechos laborales reconocidos en la Carta de la OEA⁶, por lo que estos derechos están protegidos por el mencionado artículo 26 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017, párr. 143). Así, la Corte establece que los derechos laborales recogidos en la Carta de la OEA, incluido el derecho de huelga, están protegidos por la Convención Americana de Derechos Humanos y, por ende, pueden ser sometidos a la competencia de la Corte IDH en los casos donde se alegue su violación.

En la presente sentencia del *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial*, la Corte IDH declara su competencia para conocer el litigio dentro de los términos a la interpretación y aplicación de las disposiciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que le somete la CIDH, teniendo en consideración que Guatemala le reconoce su competencia (art. 62.3 de la Convención Americana)

⁶ En mi opinión, es errónea la interpretación que postula que los derechos laborales son derechos sociales, porque no encajan en la tradicional división entre derechos civiles (o derechos de libertad) y derechos sociales (o derechos de igualdad). De allí que resulte difícil encuadrarlos exclusivamente en alguna de las dos categorías. La libertad sindical o el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social o el derecho a las vacaciones pagadas son derechos laborales ajenos a la división entre derechos civiles o derechos sociales. Se puede interpretar que los derechos laborales son derechos civiles en tanto la obligación principal sea la prohibición o la interferencia del Estado o de terceros. A la vez, se puede interpretar que los derechos laborales son derechos sociales en cuanto los empleadores y el Estado se encuentran obligados a otorgar una serie de prestaciones a favor de los trabajadores y sus familias. En suma, son derechos con una independencia conceptual que los reconoce como derechos humanos, pero que se resisten a ser codificados en una u otra clasificación (Canessa Montejo, 2020, pp. 138-142).

(Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 15). De este modo, se consolida la interpretación que ante la alegación de la violación del derecho de huelga, la CIDH puede someter el litigio ante la Corte IDH, así como de todos los derechos laborales protegidos por el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos⁷. Sin embargo, esta interpretación ha sido contestada por jueces de la propia Corte que consideran que el artículo 26 no hace justiciable los derechos sociales, incluyendo los derechos laborales (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021b); o rechaza la justiciabilidad directa y autónoma de los derechos sociales, sino más bien en base a la conectividad de estos derechos con los derechos humanos expresamente reconocidos en la Convención Americana puede judicializarse el litigio (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c).

3.1. La definición del derecho de huelga en el Derecho Internacional y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

La consecuencia principal en definir la huelga en la legislación o en la jurisprudencia es trazar las fronteras jurídicas de validez e invalidez de un hecho social, lo que puede terminar socavando el ejercicio de

⁷ Desde el Caso Lagos del Campo (2017), la Corte IDH se ha pronunciado sobre el derecho a la seguridad social (Caso Muelle Flores vs Perú y Caso Ancejub-SUNAT vs Perú, ambos de 2019); el derecho al trabajo y el derecho a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Caso Spoltore vs. Argentina, 2020); el derecho a la salud e higiene en el trabajo (Caso de los Buzos Miskitos vs Honduras, 2021).

un derecho fundamental si se lo plantea en términos restrictivos, esto es lo que se entiende como la “técnica definitoria” para la doctrina italiana. En base a este criterio se definen los elementos internos de la huelga y sirve de parámetro para incluir o excluir modalidades de huelga bajo la protección jurídica. Esta técnica jurídica conduce al anquilosamiento de la huelga, porque termina desconociendo, por un lado, las transformaciones de las relaciones laborales (por ejemplo, la importancia adquirida por las relaciones triangulares o el carácter transnacional de los modelos productivos) o, por otro lado, las nuevas modalidades de huelga (por ejemplo, las huelgas a reglamento o las huelgas de solidaridad).

El concepto tradicional de la huelga señala que es la suspensión continua y pacífica de trabajo declarada por una colectividad de trabajadores con fines exclusivamente laborales y con abandono de los locales de trabajo. Sin embargo, esta definición conduce a excluir una serie de modalidades de huelga que son reconocidas internacionalmente.

Analicemos cada uno de los elementos en base a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical. Aquí es importante tener presente que la composición tripartita del Comité (empleadores, trabajadores y gobiernos) les otorga una legitimidad universal a sus pronunciamientos. En primer lugar, la suspensión continua y pacífica de trabajo. El CLS señala: “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” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 784).

En segundo lugar, es declarada por una colectividad de trabajadores. El CLS precisa que el derecho de huelga es un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 752). Así, la titularidad del derecho de huelga le pertenece tanto al colectivo de los trabajadores y a la organización sindical en sus diversos niveles (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 757).

En tercer lugar, la huelga tenga fines exclusivamente laborales. Aquí interesa analizar dos aspectos. Por un lado, la huelga protegida es la que tiene una finalidad de proteger los intereses profesionales y económicos de los trabajadores, lo que va más allá de los fines laborales. Por ejemplo, el CLS subraya 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 758).

Por otro lado, la finalidad exclusivamente laboral no debe confundirse que solo se puede ejercer contra el empleador. Así el CLS señala: “La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, están en contradicción con los principios de libertad sindical” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 776). Por ejemplo, la huelga de solidaridad es ejercida en apoyo a otro colectivo de trabajadores, ya sea que pertenecen a la misma empresa matriz (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 787) o en relaciones triangulares que vienen predominando en la actualidad.

En cuarto lugar, el abandono de los locales de trabajo. En la mención del primer elemento del concepto tradicional, el CLS menciona ejemplos válidos de modalidades de huelga que se ejercen sin abandonar el lugar de trabajo, como la huelgas a reglamento, ritmo lento, brazos caídos, celo u ocupación del centro de trabajo siempre que se realicen de forma pacífica. En conclusión, podemos sostener que son cuatro los elementos que traza la frontera jurídica de la huelga reconocido internacionalmente: a) cualquier alteración de las labores; b) la acción colectiva de los trabajadores; c) la acción colectiva es pacífica; y, d) la defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, o la autotutela.

Por ello, en la actualidad, la definición del derecho de huelga se decanta por los límites externos, justificado en la naturaleza expansiva y protectora de los derechos humanos. De modo que permita incluir sus diversas modalidades. La definición del desaparecido profesor Ermida, resulta ilustrativo porque armoniza los límites externos de la huelga, cuando afirma que: “la huelga es la omisión, reducción o alteración colectiva de trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta” (Ermida Uriarte, 2012, p. 160). Así, esta formulación de la definición de la huelga disipa cualquier carácter restrictivo sobre el ejercicio de un derecho fundamental reconocido internacionalmente y constitucionalmente.

El Comité de Libertad Sindical plantea una definición cercana a esta última cuando afirma: “es 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 783). De este modo, las labores pueden interrumpirse o disminuirse temporalmente, permitiendo modalidades de huelga que no signifiquen la suspensión de las labores. A su vez, la huelga debe ser adoptada voluntariamente por un colectivo de trabajadores, sin condicionar la forma en que se adopta la decisión. Finalmente, la autotutela queda reflejada en las finalidades de la huelga que es lo suficientemente amplia para cubrir las reivindicaciones directas al

empleador o el apoyo a otro colectivo de trabajadores, como en la huelga de solidaridad.

Justamente la Corte IDH hace suya la definición del CLS en la *Opinión Consultiva OC-27/21* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 98) y lo reitera en el *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial*: “El Tribunal coincide con esta definición y considera que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales. Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 109). Por ello, puede afirmarse que los parámetros jurídicos del derecho de huelga aseverados por el CLS en párrafos previos son incorporados al acervo jurisprudencial de la Corte IDH.

Esto no ha impedido a la Corte IDH realizar su propia valoración del contenido del derecho de huelga dentro del SIDH, tomando en consideración la *praxis* americana sobre la materia y los fallos judiciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Aquí queremos destacar tres aspectos centrales. En primer lugar, el

derecho de huelga es un derecho humano fundamental de los trabajadores y las trabajadoras que puede ejercerse con independencia de sus organizaciones y su violación conlleva también la afectación de la libertad sindical negativa individual. Además, la titularidad del derecho también les corresponde a las asociaciones gremiales en general (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 106).

El derecho de huelga es un derecho humano laboral componente de dicho *corpus* juris. El ejercicio del derecho de huelga tiene por titularidad a los trabajadores y sus organizaciones, por lo que puede ejercitarse directamente por los trabajadores sin necesidad de que exista una organización sindical o, inclusive, podía postularse que, en oposición a la decisión de la dirección sindical, aunque, como veremos posteriormente, esto se matiza con la exigencia de las condiciones previas al ejercicio del derecho de huelga. También hay que resaltar que el estrecho vínculo señalado por la Corte IDH entre la libertad sindical y el derecho de huelga conduce a sostener que la violación de éste también significa la violación de aquel. En segundo lugar, el derecho de huelga es un corolario indisociable del derecho de sindicación establecido en el Convenio 87 de la OIT, conforme a la interpretación del CLS (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 107).

De este modo, la Corte IDH se decanta claramente por la postura de los órganos de control de la OIT y doctrinaria (Bellace, 2014; Barreto

Ghione, 2016; Gonzáles Hunt y Valencia Gargurevich, 2019) que, si bien el derecho de huelga no está expresamente reconocido en los convenios de la OIT, forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. En tercer lugar, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en la región le otorga la calidad jurídica de un principio general del derecho internacional (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 108). Puede interpretarse que esta afirmación de la Corte IDH se dirige a que pueda fundamentar un fallo judicial para solucionar un litigio o una cuestión jurídica en ausencia de costumbre o norma convencional claramente aplicable a un caso (Mariño Menéndez, 2005, p. 420). Sin embargo, no puede confundirse que esta afirmación significa el reconocimiento del derecho de huelga está recogido en una norma imperativa del Derecho Internacional (o de *jus cogens*) o que genera obligaciones *erga omnes*.

3.2. La legalidad del ejercicio del derecho de huelga en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Por lo general, las constituciones latinoamericanas reconocen el derecho de huelga, pero sujeta su ejercicio a lo prescrito por la ley. Por ello, la Corte le solicita a los Estados que adopten las medidas de derecho interno necesarias para hacer compatible sus legislaciones al contenido del derecho de huelga, postulando un marco regulador: a) la protección del ejercicio del derecho de huelga, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional; b) las condiciones y requisitos previos que la ley establezca para que una

huelga sea lícita, aunque no deben ser complicados al punto de impedirlos; c) la obligación de un preaviso al empleador antes de emplazarla a la huelga es admisible, siempre que sea razonable; d) no puede predeterminarse un límite a la duración de la huelga (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 100). Estos criterios expuestos por la Corte provienen de la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical.

También la Corte IDH hace suya la posición del CLS en que la declaración de ilegalidad de la huelga le corresponde decidir al organismo judicial y no recaer sobre un órgano administrativo, aplicando las causales de manera taxativa establecidas previamente por la ley y bajo las garantías judiciales previstas en el artículo 8 de la Convención Americana (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 101). Asimismo, el Estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores que participen en una huelga legal, tomando en consideración que es un derecho humano (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 101). Además, el Estado debe garantizar que tampoco se impongan sanciones por las empresas privadas a los trabajadores que participen en una huelga legal (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 101). A su vez, la Corte IDH precisa cuáles son los dos únicos supuestos que es válida la restricción o limitación del derecho de huelga: 1) los funcionarios públicos que actúan como órganos de poder público; y, 2) los trabajadores de los servicios esenciales (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 102). Respecto a este segundo

grupo de trabajadores, la Corte precisa que los servicios esenciales son aquellos que su interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 103). Aquí la Corte agrega un supuesto -la interrupción del servicio que ponga en peligro la libertad de toda o parte de la población- respecto a lo establecido por el Comité de Libertad Sindical (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 836).

La Corte solicita a los Estados que estos trabajadores a los que se puede restringir o limitar el ejercicio del derecho de huelga pueda brindarse garantías compensatorias, como procedimientos de conciliación y arbitrajes adecuados, imparciales y rápidos, donde está asegurada la participación de los trabajadores afectados y, que los laudos dictados sean aplicados por completo y rápidamente (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 103). También la definición de un servicio mínimo que garantice las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento seguro de las instalaciones en que se presta el servicio esencial es una solución sustitutiva a la prohibición total de la huelga. Afirma la Corte que el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias y que no tenga como resultado que la huelga sea inoperante (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 104).

Uno de los temas controversiales del *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial* son las exigencias legales guatemaltecas de

condiciones previas que deben ser cumplidas por los trabajadores para declarar la legalidad de la huelga. Por ello, la sentencia se aboca a profundizar esta materia dentro de sus párrafos.

La Corte señala que los Estados pueden establecer el cumplimiento de ciertas condiciones previas en el marco de la negociación colectiva antes de ejercerse la huelga. “Sin embargo, estas condiciones deben ser razonables y en ningún momento deben afectar el contenido esencial del derecho de huelga, o la autonomía de las organizaciones sindicales” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021a, párr. 105).

En el caso de la legislación laboral guatemalteca vigente al momento de los hechos (1996), se exigió como requisitos para la legalidad de la huelga de trabajadores del Estado: 1) el agotamiento de la negociación directa; 2) la reivindicación debe ser de carácter económico social; 3) no afectar un servicio esencial; y 4) cumplir con los requisitos de la ley, en este caso lo establecido en el artículo 241 del Código de Trabajo vigente. La mencionada regulación en su inciso c) exigió que por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en el organismo judicial respaldasen la medida. Entre los hechos descritos, el sindicato solicitó que la inspección laboral realizase el conteo para cumplir con el requerimiento, pero el organismo judicial entrampó el proceso con recursos judiciales impidiendo su realización.

La Corte IDH, apoyándose en pronunciamientos de los órganos de control de la OIT y en el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, que señalaron que los mecanismos para declarar la legalidad de una huelga no deben ser complejos ni ocasionar retrasos tan largos que hacen imposible su práctica, así como que un procedimiento tan largo para declarar la licitud de una huelga constituye una restricción del derecho (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr 121). Lo que le lleva a afirmar que: “la multiplicidad de recursos presentados por el Estado contra la decisión que autorizaba el conteo por parte de la Inspección General del Trabajo, y su falta de diligencia en ejecutar dicha decisión configuraron una obstrucción arbitraria por parte del Estado para el ejercicio del derecho a la huelga de las personas extrabajadoras del Organismo Judicial” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 122).

Respecto a la regulación que exige a los trabajadores contar con el respaldo de 2/3 del personal que labora en la empresa privada o entidad pública para ejercitar válidamente el derecho de huelga. Dicha regulación mereció la condena de los órganos de control de la OIT. Por un lado, la CEACR lo señala en su informe de 1995 donde le recuerda al país centroamericano que el artículo 241 c) del Código de Trabajo es divergente al Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1995, p. 188). Por otro lado, el CLS lo señala en los mismos términos para referirse a una regulación similar en Honduras (Organización Internacional del Trabajo, 1966, párr. 188) y

lo recoge en su recopilación de decisiones (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr.805). Esto conduce a la Corte IDH afirmar que: “En efecto, una tasa de participación tan alta en el movimiento vuelve en la práctica imposible un movimiento de huelga legal, por lo que su imposición implica una restricción arbitraria al derecho a la huelga, de la libertad de asociación y de la libertad sindical” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 126).

Por ello, la Corte IDH concluye que Guatemala es responsable de la violación del derecho a la huelga, la libertad de asociación y la libertad sindical garantizados por los artículos 16 y 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1 y 2 del mismo instrumento, en perjuicio de los trabajadores despedidos por el Organismo Judicial.

Otro aspecto resolutivo fundamental del fallo de la Corte es que prescribe a las autoridades estatales la aplicación del control de convencionalidad entre las normas internas (la legislación laboral) y la Convención Americana de Derechos Humanos, incluyendo la interpretación que la Corte IDH ha hecho y los estándares establecidos en la sentencia (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 145). Esto significa que la Corte le demanda a los Estados Miembros de la OEA que sometan su legislación laboral sobre el derecho de huelga al control de convencionalidad desde los parámetros jurídicos expuestos en la sentencia. Tomando en

consideración, que la inmensa mayoría de ellos parámetros tienen por fundamentación los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la práctica, los vuelve vinculantes por hacerlos suyos el Alto Tribunal regional.

Lo que deja la Corte IDH sin un pronunciamiento expreso es el pedido de la CIDH para que Guatemala adecúe su legislación y la práctica interna a fin de que las restricciones al derecho de huelga de los trabajadores que exigen la votación previa favorable de estos, cumplan con los estándares internacionales. En efecto, Guatemala argumentó que la exigencia de la votación de los 2/3 de dispuesta en el artículo 241, c) del Código de Trabajo se modificó en 2001, por lo que la actual redacción solo exige la mitad más uno del total de los trabajadores y sostiene que cumple con los estándares internacionales. Sin embargo, la CEACR cuestiona que la reforma cumpla con las exigencias del Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p. 162) y el CLS comparte dicha afirmación: “La exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada (...)” (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 806). Por lo que el pedido de la CIDH se ajusta a los fundamentos expresados por la propia Corte IDH.

4. Las garantías judiciales de protección a los trabajadores despedidos por la declaratoria de ilegalidad de la huelga

Desde el *Caso Baena* (2001) la Corte IDH sustenta que las garantías judiciales del artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos se aplican a los recursos judiciales y también ante cualquier tipo de actuación del Estado que pueda afectar los derechos de las personas, incluyendo cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea administrativo sancionatorio o jurisdiccional, por lo que el respeto al debido proceso legal es una obligación del Estado (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2001, párr. 124). La Corte precisa que el respeto a las garantías judiciales pueden ser aplicadas a cualquier tipo de proceso sancionatorio, por no ser exclusiva a los procesos penales (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2016b, párr. 75). Esto podría llevar a postular que también los procedimientos sancionatorios contra un trabajador implementados en la empresa privada o la entidad pública debe respetar el derecho al debido proceso estipulado en el artículo 8 de la Convención Americana, con mayor razón si dicho derecho humano es recogido en el texto constitucional del país.

El argumento principal de Guatemala para fundamentar el despido de los trabajadores del Organismo Judicial es que la declaratoria de ilegalidad de la huelga autoriza al empleador a proceder con su despido. Así, la destitución de los trabajadores guatemaltecos, sostiene la Corte IDH, se produjo sin ningún procedimiento previo, solo se aplicó el acta que declara ilegal la huelga. "Por consiguiente, el despido fue la sanción por haber participado en una huelga declarada ilegal, y por ello a las personas que fueron objeto de esta sanción de

despido le son aplicables las garantías del debido proceso propias de los procesos sancionatorios” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 69). Sin embargo, la declaratoria de la ilegalidad de la huelga no sustituye la exigencia de un procedimiento previo al despido y que no basta el argumento que la ley guatemalteca lo autoriza como causal de despido, porque no se le puede privar a los trabajadores de su derecho de defensa, más aún si están sujetos a una eventual sanción (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 74). Por ello, se configura la violación de los artículos 8.1, 8.2 b) y 8.2 c) de la Convención Americana al no permitirse que los trabajadores tengan un procedimiento previo que les permita ejercer su derecho de defensa (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 76).

A esto se une, desde el punto de vista de la Corte IDH, que la ley guatemalteca no es clara sobre el procedimiento de declaratoria de ilegalidad de la huelga y sobre la posibilidad de recurrir esta decisión. De este modo, los trabajadores estuvieron frente a una situación de desprotección, en razón que no tuvieron acceso efectivo a la protección judicial como consecuencia a la falta de certeza y de claridad de los recursos idóneos que debían presentar frente a la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Todo esto constituye una violación al derecho de protección judicial prescrito en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 85). Por lo que la Corte IDH establece que, ante la falta de claridad en su normativa, le

ordena a Guatemala que, dentro del plazo de dos años, precise o regule con claridad a través de una medida legislativa la vía recursiva, el procedimiento y la competencia judicial para la impugnación de la declaratoria de ilegalidad de la huelga (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 144).

La violación de los derechos de garantías judiciales y de protección judicial de los trabajadores del Organismo Judicial guatemalteco, conduce a la Corte a analizar cuál es la reparación apropiada para este caso, por lo que apela a sus sentencias previas que aborda el despido de trabajadores, el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral.

En el ya mencionado *Caso Lagos del Campo* (2017), la Corte IDH sostiene el nexo entre el artículo 26 de la Convención Americana con los derechos laborales reconocidos en la Carta de la OEA, siendo uno de ellos el derecho al trabajo (art. 45 b). Apelando a la Observación General 18 sobre el derecho al trabajo del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde el órgano de control sostiene que este derecho implica el derecho a no ser despedido injustamente del empleo (Naciones Unidas, 2005), le lleva a la Corte postular que el derecho a la estabilidad laboral es uno de los contenidos del derecho al trabajo (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017, párr. 150). Aunque la estabilidad laboral no debe ser interpretada como la permanencia irrestricta en el puesto de trabajo sino de respetar el derecho en: 1) otorgar garantías de protección en

caso de despido; 2) imponer la sanción del despido en base a razones suficientes que justifican sus causales; 3) recurrir la decisión ante las autoridades internas; 4) garantizar el derecho al trabajo y, por ende, la estabilidad laboral; 5) proteger a los funcionarios estatales de separaciones arbitrarias (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 131).

Por ello, “la Corte estima que el despido de las presuntas víctimas constituyó también una vulneración a la estabilidad laboral, como parte del derecho al trabajo del cual eran titulares” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 132). Al tratarse de la violación de un derecho humano, la posición de la Corte es aplicar el principio jurídico *restitutio in integrum*, es decir, buscar el restablecimiento de la situación jurídica antes de producirse la violación, siempre que esto sea posible⁸. En el presente caso la Corte concluye que la reparación de una remoción arbitraria de un empleado o servidor público es la reincorporación. Sin embargo, esto resulta de difícil cumplimiento por el tiempo transcurrido desde los hechos y el dictado de la sentencia, por lo que corresponde las indemnizaciones compensatorias (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021c, párr. 140).

5. Reflexión final

⁸ Por lo general, la Corte IDH ordena la reposición del trabajador en el caso de despidos o destituciones que violen algún derecho de la Convención Americana (Canessa Montejo, 2014, pp. 188 yss).

Los instrumentos interamericanos de derechos humanos reconocen dentro de su listado a la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, por lo que forman parte del *corpus juris* de los derechos humanos.

Existe una relación de género y especie entre la libertad de asociación y la libertad sindical en el SIDH, lo que significa que la protección jurídica no se reduce al reconocimiento del derecho de las personas a crear organizaciones y actuar colectivamente en la persecución de fines legítimos, sino también tener en consideración la especificidad de la actividad laboral y la importancia de la finalidad perseguida por la actividad sindical, así como una protección específica.

El contenido de la libertad sindical se desprende de lo establecido en los convenios de la OIT sobre la materia, por lo que la Corte IDH hace suyo los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT sobre el derecho de los trabajadores y las trabajadoras, sin ninguna distinción, en constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas, sin autorización previa; el derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos; el derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes; el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción; la protección contra la discriminación sindical y contra los actos de injerencia; etc.

El derecho de huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y está protegido por la Convención Americana de Derechos Humanos, al amparo de su artículo 26, por lo que puede ser sometido a la competencia de la Corte IDH el caso donde se alegue su violación. Asimismo, tiene la calidad jurídica de un principio general del derecho internacional.

La Corte IDH hace suya la definición del derecho de huelga del Comité de Libertad Sindical, por lo que es la 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. Lo que es mucho más amplia de lo que las legislaciones de la región suelen recoger en su regulación. Esto conduce al llamado que las autoridades estatales deben aplicar el control de convencionalidad sobre su legislación laboral, recurriendo a la Convención Americana de Derechos Humanos, los fallos judiciales de la propia Corte IDH y los estándares establecidos en esta sentencia.

Finalmente, los procesos sancionatorios en materia laboral deben respetar el conjunto de garantías judiciales, el derecho al debido proceso y el derecho de defensa establecidos en la Convención Americana, las violaciones de estos derechos humanos provocan la nulidad de la sanción, por lo que debe restituirse a la situación jurídica previa a la violación, mientras esto resulte posible.

Referencias bibliográficas:

Barreto Ghione, H. (2016). Indagaciones sobre la huelga: cuestiones del método, definición y derecho. *Revista Derecho Social Latinoamérica*, (2). Editorial Bomarzo.

Baylos Grau, A. (2018). *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*. Albacete: Bomarzo.

Bellace, J. R. (2014). La OIT y el derecho de huelga. *Revista Internacional del Trabajo*, 133 (1, marzo). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Canessa Montejó, M. F. (2014). *El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales*. Palestra Editores.

Canessa Montejó, M. F. (2020). *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*. (3ra. ed.). Universidad Externado de Colombia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019, 28 de septiembre). *Informe No. 157/19. Caso 12.432. Fondo. Extrabajadores del Organismo Judicial Guatemala*.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020, 27 de febrero). *Demanda sobre el Caso 12432*. Washington.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2001, 2 de febrero). *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Sentencia, Serie C, No. 72.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2005, 3 de marzo). *Caso Huilca Tecse vs. Perú*. San José: Sentencia, Serie C, No. 121.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2007, 10 de julio). *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú (Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Sentencia, Serie C, No. 167, párrafo 144.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2016a, 26 de febrero) *Opinión Consultiva OC-22/21. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. San José: Opinión Consultiva, Serie A, No. 22.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2016b, 3 de mayo). *Caso Maldonado Ordóñez vs. Guatemala (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Sentencia, Serie C, No. 311.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017, 31 de agosto). *Caso Lagos del Campo vs. Perú (Excepciones preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*. San José: Sentencia, Serie C, No. 340.

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

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021b, 6 de octubre). *Voto parcialmente disidente del juez Eduardo Vio Grossi relativo al Caso Pueblos Indígenas Maya Kaqchikel de Sumpango y otros vs. Guatemala*. San José: Sentencia, Serie C, No 440.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021c, 17 de noviembre). *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala (Excepciones preliminares, Fondo y Reparaciones)*. San José: Sentencia, Serie C, No. 445. Puntos Resolutorios 3 y 4.

Ermida Uriarte, O. (2012). *Apuntes sobre la huelga*. (3ra. ed.). Fundación de Cultura Universitaria. Edición actualizada al cuidado de Martín Ermida Fernández.

González Hunt, C., y Valencia Gargurevich, A. (2019). La regulación del derecho de huelga en la OIT y los órganos de control, a propósito de la normativa peruana. *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (21). Lima: SPDTSS.

Mariño Menéndez, F. M. (2005). *Derecho Internacional Público. Parte General*. (4ta. ed. revisada y ampliada). Editorial Trotta.

Naciones Unidas. (2005, 24 de noviembre). *Observación General No. 18: el derecho al trabajo*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, U.N. Doc. E/C.12/GC/18.

Organización Internacional del Trabajo. (1966). *Informe del Comité de Libertad Sindical 92°, Caso núm. 454, Honduras*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (1995). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 1995 (I). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1A)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. (6ta. ed. revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020 (I). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1A)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Urquilla Bonilla, C. R. (2001). Los derechos económicos, sociales y culturales en el contexto de la reforma al Sistema Interamericano de los derechos humanos. *Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Nos. 30-31.