



CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA

Palacio de la Paz, Carnegieplein 2, 2517 KJ La Haya, Países Bajos Tel.:

+31 (0)70 302 2323 Fax: +31 (0)70 364 9928

[Sitio web X YouTube LinkedIn](#)

Resumen

No oficial

Resumen 2026/2

21 de mayo de

2026

El derecho de huelga en virtud del Convenio n.º 87 de la OIT

Resumen del dictamen consultivo de 21 de mayo de 2026

Cronología del procedimiento (párrs. 1-25)

La Corte comienza recordando que el 10 de noviembre de 2023, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (Consejo de Administración), actuando de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el párrafo 2 del artículo IX del Acuerdo entre dicha Organización y las Naciones Unidas, aprobó una resolución por la que decidió, en virtud del artículo 65 del Estatuto de la Corte, solicitar a la Corte que emitiera un dictamen consultivo.

La parte dispositiva de la resolución dice lo siguiente:

«El Consejo de Administración,

.....

Decide, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,

1. solicitar a la Corte Internacional de Justicia que emita con carácter urgente un dictamen consultivo, con arreglo al párrafo 1 del artículo 65 del Estatuto de la Corte y al artículo 103 del Reglamento de la Corte, sobre la siguiente cuestión:

¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?»

I. COMPETENCIA Y DISCRECIÓN (PÁRRAFOS 26-37)

A. Competencia (párrs. 27-32)

La Corte aborda en primer lugar la cuestión de si es competente para emitir el dictamen consultivo solicitado. Recuerda, en particular, el párrafo 2 del artículo 96 de la Carta de las Naciones Unidas y señala que deben cumplirse tres condiciones para que la Corte sea competente cuando un organismo especializado le presenta una solicitud de dictamen consultivo: el organismo que solicita el dictamen

debe estar debidamente autorizada por la Asamblea General, en virtud de la Carta, para solicitar opiniones a la Corte; la opinión solicitada debe versar sobre una cuestión jurídica; y dicha cuestión debe surgir en el ámbito de las actividades del organismo solicitante.

La Corte observa a este respecto que la OIT, un organismo especializado, ha sido debidamente autorizada para solicitar opiniones consultivas a la Corte en virtud del párrafo 2 del artículo IX del Acuerdo que rige las relaciones entre las Naciones Unidas y la OIT, y que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha sido autorizado para solicitar opiniones consultivas a la Corte mediante una resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 27 de junio de 1949.

La Corte señala a continuación que, dado que la cuestión objeto de la solicitud se refiere a la interpretación de disposiciones de un tratado, se trata efectivamente de una cuestión jurídica.

Dado que la cuestión planteada se refiere a la interpretación de un convenio «fundamental» de la OIT, la Corte señala además que el dictamen solicitado entra sin duda alguna en el ámbito de las actividades del órgano solicitante. Además, la Corte considera que la cuestión que constituye el núcleo del presente procedimiento no se refiere a las «relaciones mutuas entre la [OIT] y las Naciones Unidas u otros organismos especializados», que quedan excluidas en virtud del párrafo 2 del artículo IX del Acuerdo que rige las relaciones entre la OIT y las Naciones Unidas y de la resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 27 de junio de 1949.

En vista de lo anterior, la Corte concluye que la solicitud cumple las condiciones establecidas en la Carta y en el Estatuto de la Corte, y que, por lo tanto, es competente para emitir el dictamen solicitado.

B. Facultad discrecional (párrs. 33-37)

A continuación, la Corte recuerda que solo razones imperiosas pueden llevarla a negarse a emitir su dictamen en respuesta a una solicitud que entre dentro de su competencia. Señala que, en el presente procedimiento, uno de los participantes ha alegado que responder a la solicitud equivaldría a resolver una controversia en curso entre los mandantes de la OIT —más concretamente, entre empleadores y trabajadores— sin haber obtenido previamente su consentimiento a tal efecto, y que la controversia debería resolverse utilizando los mecanismos específicamente previstos en el seno de la OIT.

A este respecto, la Corte considera, en particular, que fue precisamente porque el Consejo de Administración era consciente de que existe un desacuerdo grave y persistente dentro de la composición tripartita de la OIT sobre la interpretación del Convenio núm. 87 por lo que decidió solicitar una opinión consultiva a la Corte. Recuerda que «[la Corte] no puede especular sobre los efectos de su opinión» (*Consecuencias jurídicas derivadas de las políticas y prácticas de Israel en el territorio palestino ocupado, incluida Jerusalén Oriental, Opinión consultiva, Informes de la CIJ 2024 (III)*, p. 775, párr. 40) y que no corresponde a la Corte hacer conjeturas sobre los posibles efectos de un dictamen consultivo en las discusiones en curso entre los mandantes de la OIT. La Corte afirma además que los instrumentos vigentes no exigen que se agoten determinados procedimientos internos dentro de la OIT antes de que se formule una solicitud de dictamen consultivo.

La Corte concluye que no existe ninguna razón de peso para que se niegue a emitir el dictamen solicitado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. CONTEXTO DE LA SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA (PÁRRAFOS 38-54)

A. Finalidad y estructura de la OIT (párrs. 38-46)

A continuación, la Corte aborda el propósito y la estructura de la OIT, recordando que esta última fue fundada en 1919 para la promoción de la justicia social y la mejora de las condiciones de trabajo. En

1945 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. En la actualidad, cuenta con 187 Estados Miembros. De conformidad con su estructura tripartita, en sus actividades participan representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

El Tribunal observa que la OIT está compuesta por tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. Señala que la OIT adopta normas internacionales del trabajo que pueden adoptar la forma de convenios y protocolos internacionales del trabajo que pueden ser ratificados por los Estados miembros o de recomendaciones internacionales del trabajo no vinculantes. Desde su creación en 1919, la OIT ha adoptado 192 convenios —incluidos 10 convenios «fundamentales»—, 6 protocolos y 209 recomendaciones.

El Tribunal señala que, con el fin de garantizar el cumplimiento y la rendición de cuentas en relación con estos instrumentos, la OIT cuenta con un sistema de supervisión periódica a cargo de dos órganos de supervisión permanentes, a saber, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos o CEACR) y el Comité de la Conferencia sobre la Aplicación de Normas (Comité de Normas).

El sistema de supervisión también incluye procedimientos especiales de supervisión, en particular mediante los mecanismos previstos en los artículos 24, 26, 29 y 33 de la Constitución de la OIT. La Comisión de Investigación y Conciliación y el Comité de Libertad Sindical se crearon para examinar las «quejas» relativas a presuntas violaciones de los derechos sindicales.

B. Historia del desacuerdo en relación con el Convenio núm. 87 (párrs. 47-54)

El Tribunal recuerda que la presente solicitud de dictamen consultivo tiene su origen en un desacuerdo dentro de la OIT sobre la interpretación del Convenio núm. 87 y, más concretamente, sobre la cuestión de si el derecho de huelga de las organizaciones de trabajadores o de los sindicatos está protegido por dicho Convenio.

La Corte examina cómo evolucionó ese desacuerdo a partir de 1952 hasta que, en 2012, la divergencia de opiniones entre el grupo de los trabajadores y el grupo de Los empleadores respecto a la interpretación del Convenio núm. 87 llevó a la Oficina Internacional del Trabajo y a otros participantes a referirse a ella como una «crisis institucional» en la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

A continuación, el Tribunal señala que, tras varios intentos infructuosos de resolver el desacuerdo sobre la interpretación del Convenio núm. 87 mediante negociaciones en el seno de la OIT, en 2023 el Consejo de Administración decidió someter la cuestión al Tribunal.

III. ALCANCE Y SIGNIFICADO DE LA CUESTIÓN PLANTEADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN (PÁRRAFOS 55-60)

Tras recordar el contenido de la cuestión planteada por el Consejo de Administración, la Corte señala que algunos participantes en el procedimiento han alegado que la cuestión sometida a la Corte es demasiado restrictiva, en el sentido de que no refleja adecuadamente los debates en el seno de la OIT que dieron lugar al estancamiento institucional.

La Corte, por su parte, considera que la cuestión planteada en el presente procedimiento consultivo por el Consejo de Administración es a la vez circunscrita y específica, en la medida en que solicita a la Corte que determine si el derecho de huelga está protegido en virtud del Convenio núm. 87. Dado que no existe ambigüedad ni en la cuestión ni en sus términos, la Corte considera que no hay necesidad de reformular la cuestión que se le ha sometido. La Corte considera además que no es necesario ampliar el alcance de la cuestión que se le ha planteado y que su tarea consiste únicamente en responder a dicha cuestión en cuanto a si el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87.

IV. ¿ESTÁ PROTEGIDO EL DERECHO DE HUELGA EN VIRTUD DEL CONVENIO NÚM. 87?
(PÁRRAFOS 61-141)

A. Normas aplicables para la interpretación del Convenio núm. 87 (párrs. 62-65)

La Corte recuerda que, aunque la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados no es aplicable a los tratados celebrados antes de su entrada en vigor, está bien establecido que los artículos 31 a 33 de dicho instrumento reflejan normas del derecho internacional consuetudinario aplicables a tales tratados.

Sin embargo, la Corte señala que no le convence el argumento esgrimido por algunos participantes de que la estructura tripartita de la OIT haya dado lugar a una práctica específica de atribuir especial importancia a los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87.

En consecuencia, la Corte declara que aplicará la regla general de interpretación recogida en el artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados y la regla sobre los medios complementarios de interpretación recogida en el artículo 32 del mismo instrumento.

B. Interpretación del Convenio núm. 87 (párrs. 66-138)

Tras recordar el texto de los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 31 de la Convención de Viena, el Tribunal afirma que estos medios de interpretación deben considerarse mediante una única operación combinada. El Tribunal afirma además que interpretará el Convenio núm. 87 de conformidad con el artículo 31, comenzando por el párrafo 1 de dicho artículo.

1. Significado corriente que debe atribuirse a los términos del Convenio n.º 87 en su contexto y a la luz de su objeto y fin (artículo 31, apartado 1, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados) (apartados 67-74)

La Corte observa en primer lugar que el Convenio núm. 87 no contiene una referencia explícita al derecho de huelga. Sin embargo, a la luz de su jurisprudencia sobre el tema, la Corte considera que la ausencia de una disposición expresa del tratado que regule una determinada cuestión no significa necesariamente que dicha cuestión quede excluida de dicho tratado.

A continuación, la Corte recuerda que el artículo 2 del Convenio núm. 87 establece que «los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, tendrán derecho a constituir y, con sujeción únicamente a las normas de la organización de que se trate, a afiliarse a las organizaciones de su elección». El párrafo 1 del artículo 3 establece además que «las organizaciones de trabajadores y de empleadores tendrán derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir a sus representantes con plena libertad, a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas». La Corte considera que la redacción de esta disposición indica las formas en que se ejercen los derechos concedidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Esto incluye no solo la negociación interna y la adopción de estatutos y reglamentos, así como la elección de representantes, sino también facultades más amplias que permiten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores decidir sobre cuestiones relativas a su administración, así como a las actividades que deben realizarse y los programas que deben formularse y implementarse tanto en el ámbito interno como en el externo. El artículo 10 define el término «organización» como «cualquier organización de trabajadores o de empleadores destinada a promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores».

La Corte considera que la lectura conjunta de estas tres disposiciones, de buena fe y de acuerdo con su sentido corriente, sugiere que, en virtud del Convenio núm. 87, los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear y afiliarse a organizaciones con el fin de promover y defender sus respectivos intereses, lo que incluye organizar sus actividades y programas para alcanzar ese objetivo.

A continuación, el Tribunal señala que el Convenio núm. 87 no incluye definiciones de los términos «actividades» y «programas», a los que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 3. El sentido corriente del término «actividades», que generalmente abarca cualquier acción emprendida para alcanzar un objetivo, y del término «programas», que generalmente significa un conjunto de acciones planificadas para lograr un resultado, es amplio y abarca las diversas dimensiones de las actividades y programas de las organizaciones de trabajadores. El término «huelga» significa generalmente una actividad que consiste en un cese o ralentización temporal del trabajo efectuado deliberadamente por uno o más grupos de trabajadores con el fin de hacer valer o resistir sus reivindicaciones o de expresar o apoyar sus quejas. En consecuencia, la Corte considera que, cuando se lee el párrafo 1 del artículo 3 en relación con los artículos 2 y 10, se sugiere que la huelga puede entrar en el sentido corriente del término «actividades» y, por lo tanto, en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87.

El Tribunal observa asimismo que la huelga en sí misma no está explícitamente excluida en virtud del Convenio núm. 87. Tras señalar que el Convenio núm. 87 establece determinados derechos y las limitaciones correspondientes, el Tribunal considera, en consonancia con su jurisprudencia, que los términos del Convenio, en su contexto y a la luz del objeto y el propósito del mismo, no permiten inferir que otros derechos, como el derecho de huelga, queden excluidos.

En cuanto al objeto y la finalidad del Convenio, la Corte afirma que del análisis del preámbulo del Convenio y de los textos a los que se hace referencia en él se puede concluir que el objeto y la finalidad del Convenio núm. 87 es garantizar la libertad sindical como medio para mejorar las condiciones de trabajo y lograr un progreso sostenido. La Corte señala que la huelga es una de las principales actividades que realizan y herramientas que utilizan los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo, garantizando así el ejercicio efectivo de la libertad sindical protegida por el Convenio núm. 87. Al mismo tiempo, la libertad sindical es fundamental para facilitar que las organizaciones de trabajadores emprendan acciones colectivas para promover y defender los intereses de sus miembros, incluso mediante el ejercicio del derecho de huelga. Por lo tanto, la Corte considera que la protección del derecho de huelga está en consonancia con el objeto y el propósito del Convenio núm. 87.

La Corte concluye del análisis anterior que el sentido corriente de los términos pertinentes del Convenio, interpretados de buena fe, en su contexto y a la luz del objeto y el propósito del tratado, indica que la protección del derecho de huelga está comprendida en la protección de la libertad sindical prevista en el Convenio núm. 87.

2. La práctica posterior que establece el acuerdo de las partes (artículo 31, párrafo 3 b), de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados) (párrafos 75-89)

Antes de examinar la práctica posterior de las partes destinada a establecer la existencia de un entendimiento común de las partes sobre el sentido que debe darse a un tratado, la Corte señala que, dado que no ha habido acuerdo posterior entre los Estados partes en el Convenio núm. 87 respecto de la interpretación o la aplicación de sus disposiciones, el artículo 31, párrafo 3 a), de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados no es aplicable en las presentes circunstancias.

A continuación, la Corte pasa a examinar la práctica posterior de las partes en el sentido del artículo 31, párrafo 3 b), de la Convención de Viena. Dicha práctica consiste en cualquier conducta de las partes en la aplicación del tratado, tras su celebración, que establezca su acuerdo respecto a su interpretación. Puede manifestarse en la conducta de un Estado parte, tal como se refleja tanto en los actos oficiales que sirven para aplicar el tratado como en las declaraciones oficiales que expresan su interpretación del mismo.

Recuerda que es pertinente distinguir la práctica posterior de las partes en función de si se examina con arreglo al artículo 31, apartado 3, *letra b)*, o al artículo 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. La práctica posterior, en el sentido del artículo 31, apartado 3, *letra b)*, constituye un medio auténtico de interpretación destinado a establecer la existencia de un entendimiento común de las partes en cuanto al sentido que debe darse a un tratado. Por otra

, cuando se examina con arreglo al artículo 32 de la Convención de Viena, la práctica posterior sirve como medio complementario de interpretación y, como tal, no requiere prueba del entendimiento común de todas las partes respecto a una interpretación determinada.

La Corte observa que, en apoyo de sus respectivos argumentos, los participantes citaron diversas manifestaciones de la conducta de los Estados partes. Entre ellas figuran, en particular, las reacciones a los pronunciamientos de los diferentes órganos de supervisión de la OIT sobre la relación entre el derecho de huelga y el Convenio núm. 87, así como las disposiciones legislativas y constitucionales adoptadas a nivel nacional y las decisiones de los tribunales nacionales relativas al derecho de huelga.

En este contexto, la Corte señala que los órganos de supervisión de la OIT han reconocido progresivamente que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87. Si bien la Corte puede prestar especial atención a los pronunciamientos de los órganos de supervisión de los tratados, dichos pronunciamientos no constituyen por sí mismos una práctica posterior en la aplicación del tratado que establezca el acuerdo de las partes respecto a su interpretación. Por lo tanto, la Corte considera que debe determinar si las interpretaciones adoptadas por los órganos de supervisión de la OIT han suscitado alguna reacción relevante por parte de los Estados partes en el Convenio núm. 87 y si dichas reacciones establecen el acuerdo de las partes.

A este respecto, la Corte observa que, en el contexto de los debates en el seno de la OIT, si bien una mayoría significativa de los Estados partes en el Convenio núm. 87 ha aceptado o respaldado la interpretación de los órganos de supervisión de que el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga, varios Estados partes han cuestionado ocasionalmente, a lo largo de los años, dicha interpretación. La Corte señala asimismo que, durante el presente procedimiento, algunos Estados se opusieron expresamente a la opinión de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 o, como mínimo, expresaron ciertas reservas al respecto.

En opinión de la Corte, el hecho de que varios Estados partes hayan manifestado una clara oposición a la interpretación según la cual el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga impide concluir que exista una práctica posterior que establezca el acuerdo de las partes sobre este punto en el sentido del artículo 31, párrafo 3 *b*), de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

A continuación, la Corte señala que los participantes han presentado ejemplos relativos a la conducta de los Estados partes a nivel nacional en lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 87, en particular en el ejercicio de sus funciones legislativas y judiciales. En el presente caso, sin embargo, la Corte considera que los ejemplos que se le han señalado no le permiten extraer ninguna conclusión sobre la existencia de una práctica posterior en la aplicación del Convenio núm. 87 que establezca el acuerdo de las partes en cuanto a su interpretación.

La Corte concluye que, en su conjunto, los elementos anteriores no pueden constituir una práctica posterior en la aplicación del Convenio n.º 87, en el sentido del artículo 31, párrafo 3, *letra b*), de la Convención de Viena.

3. Normas pertinentes del derecho internacional (artículo 31, párrafo 3, *letra c*), de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados) (párrafos 90 a 99)

De conformidad con la norma consuetudinaria reflejada en el artículo 31, párrafo 3, *letra c*), de la Convención de Viena, «[t]odas las normas pertinentes del derecho internacional aplicables en las relaciones entre las partes» se tendrán en cuenta al interpretar un tratado. En opinión de la Corte, el artículo 31, párrafo 3 *c*), no exige necesariamente que todas las partes del tratado objeto de interpretación estén vinculadas por las «normas pertinentes del derecho internacional» para que dichas normas se tengan en cuenta. Una norma puede ser «aplicable en las relaciones entre las partes» si expresa su entendimiento común respecto a determinadas disposiciones del tratado objeto de interpretación.

La Corte señala que, en lo que respecta al derecho de huelga, no existe ninguna norma pertinente de derecho internacional en ningún otro tratado que sea vinculante para todas las partes en el Convenio núm. 87. Sin embargo, afirma que los dos Pactos de 1966, a saber, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), contienen normas pertinentes del derecho internacional que se refieren al derecho de huelga, en particular el artículo 8 del PIDESC y el artículo 22 del PIDCP.

En opinión de la Corte, un alto grado de solapamiento entre los Estados vinculados por el tratado objeto de interpretación y aquellos vinculados por las normas pertinentes del derecho internacional puede indicar la existencia de un entendimiento común de las partes respecto a determinadas disposiciones del tratado objeto de interpretación. Existe un alto grado de solapamiento entre los Estados partes en el Convenio núm. 87 y los Estados partes tanto en el PIDESC como en el PIDCP. El PIDESC cuenta con 173 Estados partes y solo 8 Estados partes en el Convenio núm. 87 no son partes en el PIDESC, mientras que el PIDCP cuenta con 175 Estados partes y solo 7 Estados partes en el Convenio núm. 87 no son partes en el PIDCP. Cuatro Estados partes en el Convenio núm. 87 no son partes ni en el PIDESC ni en el PIDCP. La Corte examina la conducta de los cuatro Estados en cuestión y observa que todos estos elementos sugieren que, dadas las circunstancias, estos cuatro Estados entienden que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87.

La Corte señala finalmente que, de las pocas reservas relativas al artículo 8, párrafo 1 *d*), del PIDESC, la mayoría se refieren a restricciones al derecho de huelga de los funcionarios públicos o de los servicios esenciales. Si bien un Estado (Kuwait) ha formulado una reserva que excluye la aplicación, para este Estado, del artículo 8, párrafo 1 *d*), nunca se ha opuesto a la interpretación de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87. La Corte señala que, de los cuatro Estados que participan en el presente procedimiento y que se opusieron a la opinión de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87, dos (Costa Rica y Suiza) no han formulado ninguna reserva ni declaración con respecto al artículo 8 del PIDESC. Los otros dos (Bangladesh y Japón) han formulado reservas o declaraciones con respecto a dicha disposición. Sin embargo, la reserva de Japón no pretende excluir el derecho de huelga como tal, mientras que la declaración de Bangladesh se limita a establecer que aplicará el artículo 8 «en las condiciones y de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución y la legislación pertinente de Bangladesh».

La Corte concluye que una interpretación que tenga en cuenta las normas pertinentes del derecho internacional contenidas en el PIDESC y el PIDCP indica que la protección del derecho de huelga está comprendida en la protección de la libertad de asociación prevista en el Convenio núm. 87.

*

En general, la interpretación del Convenio núm. 87 aplicando la norma general reflejada en el artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados lleva a la conclusión de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87.

4. Medios complementarios de interpretación (artículo 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados) (párrafos 100-137)

La Corte recuerda que puede recurrir a los medios complementarios de interpretación previstos en el artículo 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados a fin de confirmar el sentido que se deriva de la aplicación del artículo 31. Afirma que examinará, a este respecto, los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87, la práctica posterior de las partes, los pronunciamientos de

los órganos de supervisión de la OIT, y los instrumentos regionales pertinentes y la jurisprudencia conexas de los tribunales regionales, así como los pronunciamientos de otros órganos regionales.

(a) Trabajos preparatorios del Convenio núm. 87 (párrs. 104-111)

La Corte observa que los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87 indican que, aunque el derecho de huelga en general se mencionó brevemente al inicio de los trabajos preparatorios, los debates durante la preparación de las negociaciones del Convenio núm. 87 parecen haberse centrado en el derecho de huelga de los funcionarios públicos. Por lo tanto, la intención de los redactores del Convenio núm. 87 con respecto al derecho de huelga en general no está clara y la cuestión quedó abierta. Por lo tanto, en opinión de la Corte, el análisis de los *trabajos preparatorios* conduce a un resultado inconcluso.

(b) La práctica posterior de las partes como medio complementario de interpretación (párrs. 112-115)

Según la Corte, el hecho de que una mayoría significativa de los Estados partes en el Convenio El n.º 87 considera que el hecho de que el Convenio proteja el derecho de huelga, tal y como se refleja en la práctica posterior de dichos Estados partes, es un elemento que debe tenerse en cuenta como medio complementario de interpretación. De hecho, confirma la conclusión a la que ya había llegado el Tribunal en virtud del artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

(c) Declaraciones de los órganos de supervisión de la OIT (párrs. 116-119)

Tras examinar detenidamente los pronunciamientos de los órganos de supervisión que vigilan la aplicación del Convenio n.º 87, la Corte recuerda que dichos órganos han convergido progresivamente en el reconocimiento del derecho de huelga como protegido en virtud de dicho Convenio. La Corte observa que puede atribuir «gran peso» a los pronunciamientos de los órganos de supervisión de la OIT, como medio complementario de interpretación del Convenio n.º 87. No obstante, el Tribunal considera importante recordar que «no está en modo alguno obligado, en el ejercicio de sus funciones judiciales, a basar su propia interpretación [en la de dichos órganos]». Considera que estos pronunciamientos confirman la conclusión a la que ha llegado el Tribunal sobre la base del artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

(d) Instrumentos regionales (párrs. 120-137)

A continuación, la Corte pasa a examinar los instrumentos regionales de derechos humanos, ya que estos reflejan la posición de los Estados partes en dichos instrumentos respecto a la relación entre la protección del derecho de huelga y la protección de la libertad de asociación. Además, la Corte afirma que los pronunciamientos de los tribunales u órganos de derechos humanos establecidos por dichos instrumentos también son pertinentes para la interpretación de los mismos.

Del análisis de la Corte sobre los marcos jurídicos africanos, árabes, europeos e interamericanos se desprende claramente que una amplia mayoría de los Estados partes en el Convenio núm. 87 son partes en los diversos instrumentos regionales examinados. Estos instrumentos revelan una visión compartida por dichos Estados partes de que la protección del derecho de huelga está comprendida en la protección de la libertad de asociación. Esta visión, respaldada por la jurisprudencia y los pronunciamientos regionales pertinentes, confirma además la interpretación a la que ha llegado la Corte al aplicar la regla general reflejada en el artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, según la cual la protección de la libertad de asociación en virtud del Convenio núm. 87 abarca la protección del derecho de huelga.

En vista de lo anterior, la Corte considera que, con la excepción de los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87, cuyo examen conduce a un resultado inconcluso, los medios complementarios de interpretación tomados en consideración por la Corte de conformidad con el artículo 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados confirman la conclusión a la que ha llegado mediante su interpretación basada en el artículo 31, a saber, que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87.

C. Conclusión (párrs. 139-141)

A la luz de lo anterior, la Corte concluye que, de conformidad con las normas consuetudinarias de interpretación reflejadas en los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87. La conclusión de la Corte de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 no implica ninguna determinación sobre el contenido preciso, el alcance o las condiciones para el ejercicio de dicho derecho.

Por lo tanto, la Corte considera que la pregunta de si «el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones [está] protegido por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (n.º 87)» debe responderse afirmativamente.

PARÁGRAFO DISPOSITIVO (PÁRRAFO 142)

El texto completo de la parte dispositiva (párr. 142) de la Opinión Consultiva reza como sigue:

Por estas razones,

LA CORTE,

(1) por unanimidad,

Considera que es competente para emitir el dictamen consultivo solicitado;

(2) Por unanimidad,

Decide dar curso a la solicitud de opinión consultiva;

(3) Por diez votos contra cuatro,

Considera que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

A FAVOR: *el Presidente* Iwasawa; *el Vicepresidente* Sebutinde; *los jueces* Bhandari, Nolte, Charlesworth, Brant, Gómez Robledo, Cleveland, Aurescu y Tladi;

EN CONTRA: *los jueces* Tomka, Abraham, Xue y Hmoud.

*

El Presidente IWASAWA adjunta una opinión separada a la Opinión Consultiva de la Corte; El Vicepresidente SEBUTINDE adjunta una declaración a la Opinión Consultiva de la Corte; los jueces TOMKA, ABRAHAM y XUE adjuntan opiniones discrepantes a la Opinión Consultiva de la Corte; el juez BHANDARI adjunta una declaración a la Opinión Consultiva de la Corte; los jueces NOLTE y GÓMEZ ROBLEDADO adjuntan opiniones separadas a la Opinión Consultiva de la Corte;

El juez CLEVELAND adjunta una declaración al dictamen consultivo de la Corte; el juez TLADI adjunta una opinión separada al dictamen consultivo de la Corte; el juez HMOUD adjunta una opinión disidente al dictamen consultivo de la Corte¹.

¹ Los resúmenes de las declaraciones y opiniones redactados en inglés por los miembros de la Corte se adjuntan a la versión en inglés del resumen de la opinión consultiva.

Opinión separada del Presidente Iwasawa

En su opinión, el Presidente Iwasawa aborda tres temas.

1. El presidente Iwasawa está de acuerdo en que, para que se tenga en cuenta una norma de un tratado externo, el artículo 31, apartado 3, *letra c)*, de la Convención de Viena no exige necesariamente que todas las partes del tratado objeto de interpretación estén vinculadas por dicho tratado externo. En su opinión, una norma de Derecho internacional debe tenerse en cuenta en la interpretación de un tratado si dicha norma refleja el «entendimiento común» de las partes del tratado.

Señala que, por otra parte, en virtud del artículo 31, párrafo 3 *b)*, la práctica posterior debe establecer el «acuerdo» de *todas* las partes para que pueda tenerse en cuenta en la interpretación del tratado. Dado que lo que se exige en virtud del párrafo 3 *c)* es un «entendimiento común» —y no un «acuerdo»—, el silencio de una parte tiene más peso en virtud del apartado *c)* del párrafo 3 que en el apartado *b)* del mismo párrafo. Por lo tanto, el presidente Iwasawa considera que el umbral es más bajo en virtud del apartado *c)* del párrafo 3 que en virtud del apartado *b)* del párrafo 3.

A este respecto, el presidente Iwasawa aborda el concepto de «interpretación auténtica». En el contexto del derecho internacional, la interpretación auténtica significa la interpretación acordada por todas las partes en un tratado. Señala que a menudo se entiende que la interpretación auténtica posee la misma fuerza que la norma que se interpreta, que es jurídicamente vinculante y que prevalece sobre otras interpretaciones. Explica que, mientras que los acuerdos posteriores en virtud del artículo 31, apartado 3 *a)*, constituyen una interpretación auténtica explícita, la práctica posterior en virtud del apartado 3 *b)* puede caracterizarse como interpretación auténtica a través de la práctica. El presidente Iwasawa señala que la función del apartado *c)* del párrafo 3 no es la misma que la de *los apartados a) y b)*. En su opinión, es cuestionable que una interpretación a la que se llegue en virtud del artículo 31, párrafo 3, *apartado c)*, tenga la misma fuerza jurídica que la interpretación «auténtica» a la que se llega en virtud de los apartados *a) y b)*.

2. El presidente Iwasawa está de acuerdo en que la práctica posterior de las partes, los pronunciamientos de los órganos de supervisión de la OIT y los instrumentos y la jurisprudencia regionales pueden tenerse en cuenta en la interpretación del Convenio núm. 87 como medios complementarios de interpretación en virtud del artículo 32 de la Convención de Viena.

En su opinión, dado que los instrumentos regionales de derechos humanos tienen un alcance geográfico limitado, no deben considerarse normas pertinentes del Estado de derecho en virtud del artículo 31, párrafo 3, *letra c)*. El presidente Iwasawa, sin embargo, considera que la Corte puede recurrir a los instrumentos y la jurisprudencia regionales como medios complementarios de interpretación en virtud del artículo 32 para confirmar el significado resultante de la aplicación del artículo 31.

3. Si bien el presidente Iwasawa coincide con la Corte en que los *travaux préparatoires* no son concluyentes, aporta una explicación adicional al análisis de la Corte. En su opinión, un informe de antecedentes elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo en 1947 antes de distribuir el cuestionario, y las respuestas dadas por los Estados a la pregunta 3, apartado *c)*, del cuestionario indican que se decidió no prever el derecho de huelga *de los funcionarios públicos* en el Convenio núm. 87. Sin embargo, el resumen de los resultados del cuestionario redactado por la Oficina en 1948 sugiere que se decidió no incluir en el Convenio núm. 87 una disposición sobre el derecho de huelga *en general*.

El presidente Iwasawa señala que, al concluir en el presente dictamen que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87, el Tribunal no está sugiriendo que dicho derecho sea absoluto. Subraya que el Tribunal no se pronuncia sobre el alcance del derecho, en particular sobre la cuestión de si el Convenio núm. 87 exige que se garantice el derecho de huelga a los funcionarios públicos, ni en qué medida.

Declaración del Vicepresidente Sebutinde

La cuestión planteada a la Corte puede responderse afirmativamente aplicando al Convenio núm. 87 la regla general de interpretación reflejada en el artículo 31, apartado 1, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. El sentido corriente de las disposiciones pertinentes del Convenio n.º 87, interpretadas de buena fe, en su contexto y a la luz del objeto y el fin del Convenio, respalda la conclusión de que la protección del derecho de huelga entra dentro del ámbito de la libertad de asociación garantizada por dicho Convenio. No es necesario que el Tribunal recurra a medios complementarios de interpretación en virtud del artículo 32 del mismo.

Opinión disidente del juez Tomka

En su opinión disidente, el juez Tomka expresa su desacuerdo con la conclusión del Tribunal de que el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo abarca el derecho de huelga. Si bien reconoce la importancia de las cuestiones abordadas y el papel de las huelgas en las relaciones laborales, considera que la interpretación de la mayoría no se sustenta en las normas aplicables de interpretación de los tratados y corre el riesgo de extender el Convenio más allá de los límites acordados por sus Estados partes.

El juez Tomka recuerda que la tarea que se le plantea al Tribunal es de carácter jurídico: determinar si el Convenio n.º 87, tal y como fue adoptado, protege el derecho de huelga. Aplicando la regla general de interpretación codificada en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, concluye que ni el texto del Convenio ni su contexto, objeto y finalidad apuntan a tal resultado. El Convenio no hace referencia a las huelgas, y sus disposiciones se centran principalmente en salvaguardar la constitución, la autonomía y la administración interna de las organizaciones de trabajadores y de los empleadores, más que en garantizar formas específicas de acción económica colectiva.

A este respecto, el juez Tomka expresa su preocupación por el hecho de que la mayoría se base en un razonamiento teleológico. Recuerda que la interpretación moderna de los tratados otorga deliberadamente primacía al texto como expresión auténtica de la intención de las partes, mientras que el objeto y el propósito desempeñan un papel de apoyo, pero no predominante. En su opinión, invocar la eficacia o el propósito no puede justificar la implicación en un tratado de un derecho que sus redactores dejaron conscientemente sin abordar.

La opinión disidente concede un peso significativo a los antecedentes históricos. Basándose en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 87 y en materiales contemporáneos relacionados, el juez Tomka demuestra que la cuestión del derecho de huelga se planteó durante las negociaciones, pero se trató como un asunto aparte, que debía abordarse en otro instrumento. Tanto los principales actores sindicales como los Estados se centraron en proteger la libertad de asociación frente a la injerencia estatal, y no en establecer una garantía internacional de la huelga. Para el juez Tomka, esta historia confirma que la ausencia del derecho de huelga en el Convenio núm. 87 refleja una elección deliberada y no una omisión involuntaria.

En cuanto a los acuerdos y la práctica posteriores, el juez Tomka coincide con la mayoría en que no existe un acuerdo entre todos los Estados partes sobre la interpretación en cuestión. Sin embargo, discrepa del intento de la mayoría de basarse en la práctica estatal no universal, en pronunciamientos de supervisión o en el silencio, como sustitutos del entendimiento común exigido por la Convención de Viena. En su opinión, una práctica que es controvertida, parcial o no atribuible a todas las partes no puede alterar el significado del tratado.

El juez Tomka traza la evolución de sus opiniones a lo largo de varias décadas, señalando que los primeros pronunciamientos no consideraban que el derecho de huelga estuviera protegido por el Convenio n.º 87 y que las formulaciones más amplias surgieron solo gradualmente. Si bien reconoce la experiencia y las valiosas contribuciones de estos órganos, subraya que no poseen autoridad interpretativa formal en virtud del Convenio, y que sus declaraciones han sido cuestionadas repetidamente por los Estados. Por lo tanto, advierte contra el hecho de otorgar a tales pronunciamientos un peso decisivo sin un escrutinio judicial independiente.

El juez Tomka también aborda el hecho de que la mayoría se base en otros instrumentos internacionales como «normas pertinentes del Derecho internacional». Señala que tratados como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sí prevén el derecho de huelga, pero observa que estos instrumentos no son vinculantes para todas las partes del Convenio núm. 87. En su opinión, las normas que no son aplicables entre todas las partes no pueden, sin más, considerarse como una expresión de un entendimiento común a efectos de la interpretación de dicho Convenio.

En sus observaciones finales, el juez Tomka subraya que su desacuerdo no resta importancia al derecho de huelga como tal, ni niega que este derecho pueda estar protegido en virtud de otros instrumentos internacionales. Su preocupación es más bien de carácter institucional: garantizar que la interpretación de los tratados siga basándose en el consentimiento de los Estados y en los métodos acordados para dar sentido a los textos de los tratados. Para el juez Tomka, la adhesión a estos principios es esencial para mantener la integridad y la previsibilidad del orden jurídico internacional.

Opinión disidente de la jueza Xue

En su opinión disidente, la jueza Xue aclara en primer lugar que la presente solicitud de opinión consultiva por parte de la OIT tiene un alcance estrictamente limitado. No se pregunta a la Corte si el derecho de huelga está protegido por el derecho internacional, sino si el Convenio núm. 87 extiende sus garantías al derecho de huelga. La respuesta de la mayoría a la solicitud, en su opinión, refleja en gran medida su incidencia en la defensa de los derechos humanos más que una interpretación del tratado. En lugar de centrarse en el texto del Convenio y en la intención de los redactores en el momento de su celebración, la Opinión extrae sus conclusiones en gran medida de los compromisos contraídos por los Estados en virtud de los dos Pactos de derechos humanos y de las declaraciones de los órganos de supervisión de los tratados de derechos humanos y de los órganos de supervisión de la OIT. Al hacerlo, señala, se diluye la especificidad del Convenio núm. 87 como norma internacional del trabajo y se difuminan las fronteras entre distintos regímenes de tratados.

La jueza Xue considera que, basándose en una interpretación de buena fe del Convenio de conformidad con las normas reflejadas en el artículo 31, párrafo 1, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (CVDRT), el derecho de huelga no está contemplado en el Convenio núm. 87. Señala que el Convenio núm. 87 no contiene ninguna disposición expresa sobre el derecho de huelga, ni el término «huelga» aparece en ninguna parte del tratado. Aunque esta ausencia no significa necesariamente que el derecho de huelga quede excluido del Convenio n.º 87, insiste, cualquier conclusión afirmativa que defienda este derecho en virtud del Convenio n.º 87 debe basarse en un ejercicio riguroso de interpretación del tratado. A menos que los documentos presentados ante la Corte revelen una clara intención de los redactores de incluir el derecho de huelga en el Convenio n.º 87, no debe presumirse que de dicho Convenio se derive la obligación de proteger tal derecho. Considera que, leído conjuntamente con los artículos 8 y 10, el término «actividades» del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio no puede llevar a la conclusión de que el derecho de huelga entre en el ámbito de aplicación del Convenio núm. 87, contrariamente a la opinión expresada en el dictamen.

En cuanto a la opinión de la Corte de que el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) constituyen las «normas pertinentes del derecho internacional» que deben tenerse en cuenta al interpretar el Convenio núm. 87 de conformidad con el artículo 31, párrafo 3, *letra c)*, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, la jueza Xue expresa su desacuerdo. Considera que los Pactos de derechos humanos y el Convenio núm. 87 difieren en su objeto y persiguen fines y propósitos distintos: los primeros establecen derechos individuales sustantivos en el marco del derecho internacional de los derechos humanos, mientras que el segundo regula las relaciones laborales. Además, señala que el artículo 8 del PIDESC no respalda el supuesto «entendimiento común», tal y como sugiere la Corte. La disposición establece los derechos individuales a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, así como a la huelga, que deben ser garantizados por los Estados partes mediante leyes y prácticas nacionales. No establece una norma general que regule la relación entre el derecho de huelga y la libertad de asociación en el derecho internacional, ni determina si el derecho de huelga entra dentro de la protección de la libertad de asociación garantizada por el Convenio núm. 87.

La jueza Xue considera que los trabajos preparatorios confirman que el derecho de huelga se separó conscientemente del ámbito de aplicación del Convenio núm. 87.

Por último, la jueza Xue recuerda el principio del tripartismo y su papel en el proceso de elaboración de normas de la OIT. Lamenta que la Corte no tenga debidamente en cuenta las posiciones de los mandantes tripartitos sobre la cuestión del derecho de huelga. Refiriéndose a la declaración del Grupo de los Gobiernos emitida en la Reunión Tripartita de 2015 sobre el Convenio núm. 87, observa que dicha declaración revela que la relación entre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga es una cuestión que sigue sin resolverse en la OIT. Si bien los Estados reconocen en general el estrecho vínculo entre el derecho de huelga y la libertad de asociación, todos comparten la opinión de que el derecho de huelga no es absoluto; su alcance y condiciones se regulan actualmente a nivel nacional. Aún no se han elaborado normas internacionales que regulen el derecho de huelga.

La jueza Xue considera que la Corte ha atribuido indebidamente «gran peso» a las declaraciones de los órganos de supervisión de la OIT, los instrumentos regionales de derechos humanos y las declaraciones conexas de los tribunales regionales y otros órganos, como medios complementarios pertinentes de interpretación del Convenio núm. 87. Al hacerlo, la Corte no aborda la cuestión esencial de si dichos órganos tienen competencia para modificar o cambiar los términos del Convenio núm. 87 mediante la interpretación de los tratados.

En conclusión, el juez Xue subraya que la cuestión de si el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 afecta directamente a las obligaciones y responsabilidades internacionales de los Estados partes en cuanto a la implementación y el cumplimiento efectivos de las normas laborales. Una interpretación de buena fe del Convenio núm. 87 exige el debido reconocimiento de la evolución histórica de las normas internacionales del trabajo y del papel adecuado del sistema de supervisión establecido en el marco constitucional de la OIT.

Declaración del juez Bhandari

En su declaración, el juez Bhandari respalda la conclusión de la Corte de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 y está de acuerdo con el razonamiento mediante el cual la Corte llega a esa conclusión. Sin embargo, adjunta una declaración para aclarar ciertos aspectos del método interpretativo empleado por la Corte.

En primer lugar, el juez Bhandari subraya que el significado corriente de los términos de un tratado no puede reducirse a las definiciones del diccionario. Con arreglo al párrafo 1 del artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, los términos deben interpretarse en su contexto y a la luz del objeto y el fin del tratado. Por lo tanto, la Corte actuó correctamente al no basarse en diccionarios lingüísticos para interpretar los términos «actividades» y «programas» del artículo 3 del Convenio n.º 87.

En segundo lugar, el juez Bhandari está de acuerdo en que el artículo 31, apartado 3, *letra c)*, permite al Tribunal tener en cuenta las normas pertinentes del derecho internacional, incluidas las disposiciones de los dos pactos de derechos humanos. Sin embargo, subraya que la integración sistémica debe aplicarse con cautela y de manera coherente con el principio del consentimiento de los Estados. Las normas externas pueden ayudar a la interpretación cuando reflejan un entendimiento común de las partes, no cuando se incorporan sin el consentimiento suficiente.

En tercer lugar, el juez Bhandari está de acuerdo en que los trabajos preparatorios de los convenios de la OIT no gozan de un peso interpretativo especial debido a la estructura tripartita de la OIT. El artículo 5 de la Convención de Viena no sustituye la distinción habitual entre el artículo 31 y el artículo 32, a falta de una norma organizativa específica a tal efecto. Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 87 son, en su opinión, inconclusos en lo que respecta al derecho de huelga, pero no incompatibles con la interpretación del Tribunal.

El juez Bhandari considera además que el Tribunal no tenía por qué haberse basado tan ampliamente en los instrumentos y la jurisprudencia regionales, dada su disponibilidad desigual entre las distintas regiones y su escasa relevancia para los términos específicos del artículo 3 del Convenio núm. 87. Por último, considera que a las opiniones de los órganos de supervisión de la OIT se les puede atribuir importancia interpretativa, pero que la formulación más adecuada podría ser «la debida importancia» en lugar de «gran importancia», habida cuenta de su carácter institucional, su experiencia y el grado de consenso que subyace a sus pronunciamientos.

Opinión separada del juez Nolte

En su opinión separada, el juez Nolte coincide con la conclusión del Tribunal de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87, pero discrepa de partes significativas del razonamiento mediante el cual el Tribunal llega a esa conclusión.

En su opinión, la interpretación del Convenio núm. 87 con arreglo al artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados deja ambiguo el significado del Convenio en cuanto a si la libertad de asociación abarca el derecho de huelga. Considera que el sentido corriente del artículo 3 del Convenio, leído en su contexto y a la luz del objeto y el propósito del Convenio, puede respaldar razonablemente tanto una interpretación amplia que abarque la huelga como una interpretación más restrictiva que se limite a la organización interna y al funcionamiento de las organizaciones de trabajadores. Considera además que ni el objeto y el propósito del Convenio ni los artículos 8 y 10 resuelven esta ambigüedad.

El juez Nolte considera también que no ha surgido ninguna práctica posterior que establezca el acuerdo de las partes en el sentido del artículo 31, párrafo 3 *b*), de la Convención de Viena, dada la oposición persistente de determinados Estados partes. Si bien acepta en principio que las normas pertinentes del derecho internacional aplicables en las relaciones entre las partes en virtud del artículo 31, párrafo 3, *letra c*), no tienen por qué vincular formalmente a todas las partes, advierte contra una interpretación de dicha disposición que diluya el principio de consentimiento subyacente a los «medios auténticos de interpretación» previstos en el artículo 31.

En opinión del juez Nolte, dado que una interpretación con arreglo al artículo 31 no arroja un resultado claro, es necesario recurrir a los medios complementarios de interpretación previstos en el artículo 32. Considera que los *trabajos preparatorios* del Convenio núm. 87 revelan una «ambigüedad constructiva» deliberada en relación con el derecho de huelga, mientras que la práctica posterior de una abrumadora mayoría de Estados partes, así como la evolución de los Pactos de derechos humanos de 1966, respaldan el reconocimiento del derecho de huelga como parte de la libertad de asociación en virtud del Convenio núm. 87. Aplicando todos los medios de interpretación pertinentes conjuntamente en una «única operación combinada», el juez Nolte considera que la balanza se inclina en última instancia a favor de reconocer que el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga. Sin embargo, subraya que esta determinación no se basa en una interpretación evolutiva del Convenio.

El juez Nolte concluye formulando algunas observaciones generales sobre las normas de interpretación de la Convención de Viena.

Declaración de la jueza Cleveland

La jueza Cleveland se suma a la opinión del Tribunal y redacta un voto particular para abordar la relación entre la libertad sindical y el derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87 de la OIT y otros instrumentos internacionales. En su opinión, una huelga es una actividad asociativa mediante la cual los trabajadores tratan de mejorar sus condiciones de trabajo en el sentido del Convenio núm. 87. Interpretar el Convenio en el sentido de que protege únicamente las actividades internas de las organizaciones de trabajadores excluiría la negociación colectiva y otras actividades que los trabajadores suelen llevar a cabo para promover sus intereses.

Tampoco existe en el Convenio ningún fundamento para proteger esas actividades externas, al tiempo que se excluye el derecho de huelga.

En opinión de la jueza Cleveland, la historia de las negociaciones del Convenio, aunque en última instancia no es concluyente, confirma que el Convenio se redactó deliberadamente en términos amplios y no muestra ninguna intención de excluir el derecho de huelga. Aunque los instrumentos internacionales y regionales en los que se basa el Tribunal plantean la cuestión de diversas maneras, se entiende correctamente que reconocen el derecho de huelga como parte de la libertad de asociación en el lugar de trabajo. Dado el amplio reconocimiento del derecho de huelga tanto en el derecho internacional como en el nacional, también se puede argumentar de manera convincente que este constituye un principio del derecho internacional consuetudinario.

El juez Cleveland observa que un instrumento internacional debe interpretarse y aplicarse en el marco del conjunto del ordenamiento jurídico vigente en el momento de la interpretación y que todas las consideraciones anteriores respaldan la conclusión de que el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga.

Opinión disidente del juez Hmoud

El juez Hmoud adjunta una opinión disidente en la que afirma que la Opinión Consultiva de la Corte, leída en su conjunto, sugiere que la mayoría parece haber invertido el proceso judicial, partiendo de una conclusión y, a continuación, elaborando su razonamiento para respaldarla. Explica que las normas consuetudinarias de interpretación codificadas en los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (CVDRT), cuando se aplican de manera holística, no permiten concluir que el derecho de huelga esté protegido por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.

En cuanto al sentido corriente de los términos del Convenio en su contexto y a la luz del objeto y fin del Convenio, según el párrafo 1 del artículo 31 de la CNUDT, el juez Hmoud sugiere que la huelga no se considera un instrumento esencial o indispensable necesario para alcanzar el objeto y el propósito del Convenio núm. 87, que es mejorar las condiciones de trabajo, asegurar la paz y garantizar el ejercicio legítimo de sus derechos por parte de los trabajadores y los empleadores, sin ninguna injerencia del Estado parte en dicho ejercicio. En cuanto al acuerdo y la práctica posteriores en virtud del artículo 31, párrafos 3 *a)* y *b)*, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, el juez Hmoud considera que no ha habido ningún acuerdo ni práctica posterior que establezca el consenso de las partes en una interpretación que incluya la huelga en la protección del Convenio núm. 87.

En relación con el artículo 31, párrafo 3, *letra c)*, de la CVTM, el juez Hmoud señala que la mayoría superpone obligaciones convencionales externas al Convenio núm. 87 al basarse en normas extraídas de regímenes convencionales distintos que no son vinculantes para todos los Estados partes en el Convenio núm. 87. Sostiene que este enfoque novedoso es contrario a la norma contenida en el artículo 31, párrafo 3, *letra c)*, de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, tanto en lo que se refiere a la metodología de interpretación empleada por la Corte como a su identificación de las «normas pertinentes» aplicables y vinculantes para todos los Estados partes como su «entendimiento común».

Por último, en lo que respecta al artículo 32 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, el juez Hmoud sugiere que la Corte se ha basado en exceso en la práctica del Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical (CFA) para extraer conclusiones sobre la práctica de los Estados partes, especialmente cuando una parte guarda silencio o no reacciona ante dicha práctica, y teniendo en cuenta que esos órganos de supervisión no tienen el mandato de interpretar los términos pertinentes del Convenio núm. 87. La cuestión de si el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 quedó abierta en los *trabajos preparatorios*. Además, sostiene que la mayoría pasó por alto de manera selectiva e inadecuada los enfoques divergentes reflejados en diversos instrumentos regionales para llegar a la conclusión de que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87. Al

hacerlo, el Tribunal abandonó en última instancia la rigurosa metodología que se espera de él al emplear los medios de interpretación previstos en el Derecho internacional.
