

---

## **¿ESTABLECE EL CONVENIO 87 DE LA OIT EL DERECHO DE HUELGA?**

## **DOES ILO CONVENTION 87 PROVIDE FOR THE RIGHT TO STRIKE?**

Carlos Ernesto MOLINA

*Exmagistrado de la Corte Suprema de Justicia (Colombia). Abogado, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín (Colombia) y Doctor en Derecho, Universidad Santo Tomás, Bogotá (Colombia). Especialista en libertad sindical, OIT y universidades de Bolonia y Castilla-La Mancha, y en normas internacionales del trabajo, CINTERFOR-OIT. Profesor de posgrado en las universidades del Rosario, Javeriana de Bogotá, ICESI de Cali y Pontificia Bolivariana de Medellín (Colombia). Miembro de número 23 de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.*

[cemolina38@hotmail.com](mailto:cemolina38@hotmail.com)

Fecha de envío: 01/02/2024

Fecha de aceptación: 23/02/2024

---

## ¿ESTABLECE EL CONVENIO 87 DE LA OIT EL DERECHO DE HUELGA?

Carlos Ernesto MOLINA

*Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*

---

**Resumen:** En ninguna norma de la OIT se consagra expresamente el derecho de huelga. Sin embargo, la Comisión de Expertos ha sostenido desde hace numerosos años que, no obstante, tal derecho puede deducirse del convenio 87. Los empleadores se han opuesto sistemáticamente a esta interpretación, aduciendo, entre otras razones, que la huelga fue expresamente excluida en los trabajos preparatorios del mencionado instrumento internacional y que la Comisión excede sus competencias al hacer tal inferencia. Esto ha desembocado en una crisis en el sistema de control de la organización, que amenaza su credibilidad. Dado que, tras muchos años de discusión, no pudo conciliarse esta divergencia al interior de la OIT, el Consejo de Administración decidió a fines del 2023 solicitar una opinión consultiva a la Corte Internacional de Justicia, para dilucidarla. En este trabajo se hace un recuento general de las posiciones expuestas en el debate, se explican las dos propuestas que se plantearon para solucionarlo, cómo se llegó a la decisión de someter el diferendo a la Corte Internacional de Justicia, los posibles sentidos en que la Corte preferiría su respuesta, el carácter vinculante de ese pronunciamiento y sus consecuencias.

**Palabras clave:** Huelga - Convenio 87 de la OIT - Opiniones consultivas de la Corte Internacional de Justicia

**Sumario:** 1. El contexto. 2. El debate sobre el derecho de huelga. 3. Las dos propuestas de solución a la discrepancia. 4. La Corte Internacional de Justicia tiene la palabra. 5. Fuerza vinculante del pronunciamiento de la CIJ y sus consecuencias.

**Abstract:** No ILO standard expressly recognizes the right to strike. However, over the past several years, the Committee of Experts has insisted that this right can nonetheless be deduced from Convention 87. Employers have systematically opposed this interpretation, arguing, among other reasons, that strike action was explicitly excluded from the preparatory work of this international instrument and that the Committee is overstepping its mandate by taking such a view. This has led to a crisis in the organization's supervisory system that is threatening its credibility. Given that it has not been possible to resolve this discrepancy, despite many years of discussions, the Governing Body decided to refer the dispute over the right to strike to the International Court of Justice for an advisory opinion. This article contains an overview of the positions in this debate and explains the two proposals made to resolve it, how the decision to refer the dispute to the International Court of Justice was reached, the possible ways in which the Court may respond, and the binding force of the Court's decision and its consequences.

**Keywords:** Strike - ILO Convention 87 - Advisory opinions of the International Court of Justice

**Summary:** 1. The context. 2. The Debate on the Right to Strike. 3. The Two Proposals to Resolve the Dispute. 4. The International Court of Justice Has the Floor. 5. The Binding Force of the ICJ Decision and its Consequences.

El derecho de huelga se considera generalmente como un derecho indiscutido para los trabajadores y sus sindicatos. Por ello es de cierta manera sorprendente que tal derecho no esté *contundentemente* consagrado en las normas de la OIT<sup>1</sup>.

En efecto, el derecho de huelga y su ejercicio no aparecen expresamente contemplados o regulados en ningún instrumento de la OIT, vale decir, ni en su Constitución, ni en la Declaración de Filadelfia, ni en los convenios 87 y 98, ni en la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998 y 2022). Sólo hay algunas alusiones tangenciales a la huelga en el Convenio 105 (art. 1-d) y en las recomendaciones 92 y 188.

En contraste, la huelga está expresamente incluida en otros sistemas normativos internacionales, como por ejemplo la Carta de la OEA (art. 45), el Protocolo de San Salvador (art. 8-1-b), la Carta de los DDFF de la Unión Europea (art. 28), la Carta Social europea (art. 6-4), o el PIDESC (art.8-d), que señalan expresamente la huelga como un derecho. Ello sin contar varias constituciones y legislaciones nacionales, que la acogen y frecuentemente la regulan.

A pesar de esa ausencia de disposiciones específicas sobre la huelga y su ejercicio en las normas de la OIT, uno de sus organismos de control (la Comisión de expertos), ha sostenido desde hace más de 60 años, que el derecho de huelga “se deduce” del convenio 87 -C87- (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948), y, además, ha emitido doctrina y directrices al respecto en sus informes y recomendaciones para los países miembros. Esta postura de la Comisión ha sido constantemente rechazada por el grupo de los empleadores y por algunos gobiernos (con notable énfasis a partir de los años 90 del siglo anterior), lo que ha desencadenado una persistente y grave crisis en la integralidad y credibilidad del sistema de control de la organización. Ante esto -y luego de arduos y periódicos debates internos surtidos durante estos años, sin arribarse a un consenso entre gobiernos, trabajadores y empleadores-, el Consejo de Administración de la OIT, en su 349ª reunión

---

<sup>1</sup> Una versión periodística breve de este trabajo fue publicada en el periódico “Ámbito Jurídico” (Bogotá), el 12 de enero de 2024.

(octubre-noviembre de 2023) ha decidido someter la discrepancia a la Corte Internacional de Justicia, para que ella dilucide el asunto.

## **1. El contexto**

La OIT es una organización internacional adscrita a la ONU (aunque fue fundada en 1919, casi treinta años antes que esta), cuyo objetivo es emitir normas y políticas en materia de trabajo (“convenios” y “recomendaciones”), dirigidas a sus países miembros (187, a la fecha). Está basada en el “tripartismo”, es decir, a diferencia de otras organizaciones internacionales (que están conformadas solo por sujetos de derecho internacional público), la OIT está integrada por tres actores: gobiernos, trabajadores y empleadores. Ese “tripartismo” se refleja en su organismo máximo (la Conferencia Internacional del Trabajo -CIT) y en su organismo ejecutivo (el Consejo de Administración -CA). Un tercer organismo suyo tiene un carácter técnico y administrativo: la Oficina Internacional del Trabajo, que ejerce el secretariado permanente de la organización.

Desde el punto de vista normativo, la OIT se expresa principalmente mediante dos instrumentos expedidos por la CIT: los convenios (y en algunos casos, protocolos) y las recomendaciones.

La OIT cuenta principalmente con tres “organismos de control”, que son responsables de monitorear el cumplimiento de sus normas (particularmente de los convenios). Dos de ellos son tripartitos (la Comisión de Normas de la CIT y el Comité de Libertad Sindical -CLS), y un tercero, de carácter técnico jurídico (no tripartito): la ya mencionada Comisión de expertos (CEACR), integrada por 20 juristas.

## **2. El debate sobre el derecho de huelga**

El origen remoto de la controversia sobre si la huelga es o no un derecho consagrado en los instrumentos de la OIT se remonta a 1959, cuando la CEACR produjo un Estudio General sobre la libertad sindical, en el cual afirmó que la

prohibición de la huelga por parte de los estados *“podía constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales”*<sup>2</sup>.

Posteriormente, en otros informes generales de ese organismo (por ejemplo, los de 1973 y 1989), esa Comisión afirmó que la huelga es un derecho deducible del C87 -pese a la ausencia de una disposición específica en dicho convenio sobre ella-, ya que constituye uno de los medios esenciales con que cuentan los trabajadores para defender y promover sus intereses. Los empleadores expresaron su desacuerdo con esta postura y afirmaron que la CEACR excedía su mandato al colegir el derecho de huelga del C87.

A finales de la “guerra fría” la polémica se avivó. Así, a raíz del Estudio General de la CEACR presentado a la 81ª reunión de la CIT en 1994, en el que la comisión reafirmó su postura de que *“la huelga es un corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el convenio núm. 87”*<sup>3</sup>, la Comisión de Normas de la Conferencia fue escenario de intensas discusiones y el grupo de los empleadores de nuevo puso en tela de juicio que un derecho de huelga *“tan global, preciso y detallado”*<sup>4</sup> como lo describía la CEACR, pudiera derivarse directamente del texto de tal convenio.

Pero la caja de los truenos se abrió en la Conferencia 101ª de la OIT, en el año 2012. En su Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, en el capítulo dedicado al C87, la CEACR afirmó que la huelga *“es un derecho fundamental”* -si bien reiteró que no es un derecho absoluto ni ilimitado-, que emana *“esencialmente del artículo 3 del Convenio que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción y del artículo 10 donde se indica que el objetivo de estas organizaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores”*<sup>5</sup>. La CEACR afirmó que sus planteamientos se basaban en los principios formulados de antaño por el CLS, que es un organismo tripartito.

---

<sup>2</sup> OIT-1959, pág. 135 y 136, párr. 68.

<sup>3</sup> OIT-1994a, pág. 71, párr. 151.

<sup>4</sup> OIT-1994b.

<sup>5</sup> OIT-2012, pág. 48.

En contra de esas afirmaciones de la CEACR, el grupo de los empleadores señaló que *“ni los trabajos preparatorios del convenio 87, ni una interpretación basada en la Convención de Viena (...)”*, proporcionan una base para elaborar a partir de ese convenio -como lo hace la CEACR-, *“reglas exhaustivas y excesivas sobre el ámbito de aplicación y las condiciones del derecho de huelga”*, y que *“como mucho, el Convenio 87 establece un derecho general a la huelga que, no obstante, no se regula en detalle en las disposiciones del convenio”*. Agregaron que cuando la CEACR expresa detalladamente pautas sobre el derecho de huelga, excede su función, al aplicar *“un enfoque único y válido para todos [los países]”*, sin reconocer las diferencias nacionales en cuanto al desarrollo económico o industrial, etc. Por todo ello, pidieron a la CEACR que reconsiderara sus interpretaciones sobre la materia y que suspendiera inmediatamente toda referencia de este derecho en sus futuros informes, hasta tanto no se celebrara una discusión tripartita al respecto<sup>6 7</sup>.

Por tal disenso, en la CIT de 2012 los empleadores se abstuvieron de participar en el examen de casos de incumplimiento grave del C87 por parte de estados miembros, examen que se hace de consuno con los trabajadores y los gobiernos presentes en la conferencia. A causa de esa abstención de los empleadores, en aquel año la Comisión de Normas de la CIT no examinó ningún caso individual, lo que nunca había sucedido desde su creación en 1926.

En síntesis, los empleadores no desconocen que existe el derecho de huelga (en las legislaciones nacionales y en otros instrumentos internacionales), pero cuestionan que la CEACR pretenda llenar el vacío normativo del C87, al afirmar que la huelga sea un corolario de éste. Por tanto, sostienen que, cuando la CEACR emite directrices prolijas sobre la huelga y evalúa las legislaciones estatales frente a ellas, está extralimitando su misión, ya que es a esos órdenes normativos nacionales a los que corresponde regular detalladamente la huelga. También insisten en que la CEACR debe integrar mejor la diversidad de los sistemas de relaciones laborales en sus evaluaciones de cumplimiento.

---

<sup>6</sup> OIT-2012, pág. 49.

<sup>7</sup> OIE-2014 -Organización Internacional de Empleadores-, 2014, *passim*.

Por su parte, la CEACR sigue sosteniendo que el derecho de huelga “se deriva del convenio 87”, y -reiterando lo dicho en su informe general del 2012-, afirma que la ausencia de una disposición concreta sobre ese derecho en el mencionado convenio “no es determinante en la medida que el contenido del convenio debe ser interpretado teniendo en cuenta su objeto y fin”<sup>8</sup>. Y que, si bien los trabajos preparatorios de un convenio son una importante fuente de interpretación de éste, debe darse lugar a otros elementos hermenéuticos, en particular a una práctica utilizada durante más de cincuenta años<sup>9</sup>. Admite que su mandato no la autoriza a realizar interpretaciones definitivas de los convenios, pues reconoce que tal competencia solo la tiene la Corte Internacional de Justicia. Sin embargo -afirma-, para que la CEACR, pueda cumplir su mandato debe interpretar los convenios, así sea de una forma no definitiva y no vinculante<sup>10</sup>, pues la comisión no tiene carácter de tribunal contencioso.

A su vez, el grupo de los trabajadores ha rechazado los argumentos de los empleadores y acogido plenamente la postura de la CEACR, esgrimiendo -entre otros-, el de que, sin derecho de huelga, la libertad sindical (a la que se refiere fundamentalmente el C87), pierde todo significado y afirmando que la CEACR “no ha sobrepasado nunca su mandato cuando ha elaborado sus principios sobre el derecho de huelga”<sup>11</sup>. Esta postura se ha reiterado en los años sucesivos<sup>12</sup>.

### 3. Las dos propuestas de solución a la discrepancia

Luego de arduas discusiones, sin llegarse a una solución de consenso, finalmente se plantearon dos propuestas al CA, para salir de la crisis:

---

<sup>8</sup> OIT-2012, p. 50, párr. 118 y 119.

<sup>9</sup> Ha de recordarse que el CLS -otro órgano de control de la OIT-, ha emitido desde su fundación a mediados del siglo pasado toda una doctrina sobre el derecho de huelga. Sin embargo, mientras el CLS emite recomendaciones a los países con respecto a las violaciones que se pueden dar *en la práctica y en casos concretos y particulares*, sobre la libertad sindical (incluyendo el derecho de huelga), la CEACR profiere “observaciones” y “solicitudes directas” a los países miembros, sobre cómo ellos deben aplicar *en sus legislaciones* los convenios de la OIT ratificados.

<sup>10</sup> OIT-2022, párr. 45, pág. 23.

<sup>11</sup> OIT-2013, párr. 24, pág. 10.

<sup>12</sup> CSI-2013, *passim*. Ver al respecto, por ejemplo, la manifestación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), del año 2013, disponible en [ituc\\_comments-spanish.pdf \(ituc-csi.org\)](http://ituc_comments-spanish.pdf)



- i) La propuesta presentada por el grupo empleador y algunos gobiernos, consistente en que el Consejo de Administración incluyese urgentemente un punto normativo en el orden del día de la 112ª reunión de la CIT (junio de 2024), dirigido a adoptar un Protocolo<sup>13</sup> al C87, que especifique con autoridad el ámbito y los límites del derecho de huelga en el contexto de ese convenio.
- ii) La propuesta presentada inicialmente por el grupo de los trabajadores y por 36 gobiernos (entre ellos 6 suramericanos), consistente en remitir urgentemente a la Corte Internacional de Justicia (CIJ), de conformidad con el párrafo 1 del artículo 37 de la Constitución de la OIT, la controversia relativa a la interpretación del C87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en lo atinente al derecho de huelga. El grupo de los empleadores ha objetado esta proposición desde tiempo atrás, pues, a su juicio, ella sería el último recurso, pues en primer término debería intentarse un diálogo social exhaustivo e inclusivo en la Conferencia, como *“la única manera de lograr una solución sostenible y jurídicamente sólida”*.

Las dos propuestas fueron discutidas en las sesiones extraordinarias del 10 y 11 de noviembre de 2023 del CA<sup>14</sup>, pero ante la imposibilidad de arribar a un consenso, fueron sometidas a votación, resultando ganadora por mayoría la propuesta de solicitar una opinión consultiva a la CIJ.

#### **4. La Corte Internacional de Justicia tiene la palabra**

La decisión adoptada por el CA se fundamenta en el art. 37 de la Constitución de la OIT, que dice que la CIJ es la autoridad competente para

---

<sup>13</sup> OIT-Normlex. Según la OIT, un protocolo es un instrumento, con carácter de tratado internacional -y por tanto ratificable-, vinculado con un determinado convenio, que permite dar más flexibilidad a este, o que concreta sus obligaciones. O sea, busca dar mayor pertinencia y actualidad al respectivo convenio, ya que permite adaptarlo a condiciones cambiantes y hacer frente a las dificultades prácticas que pueden surgir como consecuencia de la adopción del convenio. Hasta la fecha, la CIT ha adoptado cinco protocolos (relativos a los convenios sobre inspección de trabajo, trabajo nocturno, las plantaciones, la marina mercante y seguridad y salud de los trabajadores).

<sup>14</sup> OIT-CA-2023: GB.349bis/PV/Proyecto y GB.349 ter/PV/Proyecto.

solventar “*Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación*” de esa Constitución “*y de los convenios*” producidos por tal organización.

Las opiniones consultivas de la CIJ se rigen por los artículos 65 a 68 de su Estatuto. El # 1 del primer artículo mencionado señala que ese alto tribunal podrá emitir tales opiniones “*respecto de cualquier cuestión jurídica, a solicitud de cualquier organismo autorizado para ello por la Carta de las Naciones Unidas (...)*”<sup>15</sup>.

El director de la OIT, entonces, ha solicitado a la CIJ una opinión consultiva que dé respuesta a la siguiente pregunta: “*¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)?*”.

En toda la historia de la OIT (104 años), esta es la segunda vez que ella acude a la CIJ para dilucidar un conflicto interpretativo sobre el alcance de uno de sus convenios. La primera vez fue en 1922, cuando la organización solicitó una opinión consultiva a la Corte Permanente de Justicia Internacional (antecesora de la CIJ), acerca de la interpretación del convenio 4 sobre el trabajo nocturno de las mujeres. En otras cinco ocasiones (entre 1922 y 1932), la OIT también recurrió a ese alto tribunal, pero no para solicitar una interpretación sobre un convenio, sino sobre aspectos atinentes a su Constitución o a sus competencias como organismo internacional.

La CIJ deberá dirimir el asunto conforme a las reglas de interpretación contenidas en el art. 38 de su Estatuto, así como, sobre todo, en el art. 31 de la Convención de Viena. Para el efecto, la Corte tendrá a la vista y evaluará los enfoques interpretativos aducidos tanto por la CEACR como por los empleadores: el axiológico, finalista o valorista (CEACR)<sup>16</sup> y el positivista y

---

<sup>15</sup> La ONU y la OIT celebraron en 1946 un acuerdo que rige las relaciones entre ambas (art. IX-2) y que incluye la posibilidad de que la OIT pueda solicitar opiniones consultivas a las Corte Permanente de Justicia Internacional (hoy CIJ)

<sup>16</sup> OIT-2007. La CEACR ha argüido (por boca de su entonces presidente), en pro de una interpretación finalista (“derecho viviente”) de los convenios, que estos “*son instrumentos vivos que no deben ser interpretados únicamente en el contexto de las condiciones existentes en el momento de su adopción*”. Esta postura fue formulada a propósito de la hermenéutica del convenio 29 sobre trabajo forzoso. CIT, 96ª reunión (2007), Actas provisionales, núm. 22, primera parte, párr. 133.

semántico, de cariz originalista o intencionalista (los empleadores). Un típico debate hermenéutico contemporáneo. Para ello escuchará a los sujetos contendientes, y luego definirá si el derecho de huelga emana o no del C87.

Ha de recordarse que, según el art. 31 de la Convención de Viena, *“un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de estos y teniendo en cuenta su objeto y fin”*. O sea, para responder a la consulta formulada por la OIT, la CIJ deberá atender preferentemente al texto del C87 en sentido estricto (parte dispositiva, preámbulo y anexos), así como los acuerdos referidos a ese instrumento, concertados entre las partes, y también el objeto y fin del mismo. Además, como medios de interpretación complementaria (art. 32 de la Convención de Viena), el tribunal de La Haya podrá acudir a los trabajos preparatorios del convenio y a las circunstancias de su celebración. Pero estos medios complementarios solo podrían ser considerados en caso de que la interpretación derivada del texto del convenio arroje un sentido ambiguo u oscuro, o *“conduzca a un resultado manifiestamente absurdo o irrazonable”*. Todo ello, con observancia del principio de buena fe, que es básico en el derecho internacional, y que gira alrededor del postulado *“pacta sunt servanda”*<sup>17</sup>.

##### **5. Fuerza vinculante de la opinión consultiva de la CIJ y sus consecuencias**

Aunque las opiniones consultivas proferidas por la CIJ no tienen poder vinculante por sí mismas (como si lo tienen sus fallos contenciosos), las organizaciones internacionales, que según sus propios estatutos puedan recurrir a ese tribunal para que emita tales opiniones, pueden conferirles esa fuerza. Tal es el caso de la OIT, que en el art. 37 de su Constitución indica que las divergencias en la interpretación de un convenio podrán ser sometidas a la CIJ *“para su resolución”*. Es decir, el pronunciamiento de la CIJ no es para la OIT una “opinión” (que pueda acoger o no), sino una decisión que ella y sus mandantes deberán acatar.

---

<sup>17</sup> Díez de Velasco, Manuel, 2003, pág. 183 y ss.

O sea, la resolución de la CIJ resolverá definitivamente el diferendo jurídico acerca de si el derecho de huelga emana o no del C87 y con qué alcance, y, en consecuencia, si quedan en firme, o no, los pronunciamientos que la CEACR haya proferido hasta ahora sobre el derecho de huelga.

La CIJ, en este caso, podrá decidir en alguno de los siguientes sentidos:

- a. Que el C87 solamente contempla un derecho *genérico* a la huelga, sin que puedan deducirse de él directamente regulaciones detalladas (como las proferidas por la CEACR). Si ese fuera el dictamen de la CIJ -en mi opinión-, se impondría la necesidad de emitir posteriormente un Protocolo complementario del C87, con pautas concretas sobre el derecho de huelga, con base en las cuales la OIT (particularmente la CEACR), pudiera ejercer control sobre las legislaciones y prácticas de los países miembros atinentes a ese derecho.
- b. Que, además de consagrar un derecho genérico a la huelga, pueden derivarse directamente del C87 directrices específicas sobre ella, sin necesidad de expedir un instrumento complementario (protocolo). En este caso, sin duda, la OIT podría ejercer ese control sobre los estados miembros, consistente especialmente en el envío de memorias periódicas sobre el cumplimiento que ellos están dando al C87 -y específicamente sobre la huelga- en sus legislaciones y prácticas. En consecuencia, la CEACR podría continuar emitiendo directrices en tal materia.
- c. Que el derecho de huelga no es, en ningún caso, corolario del C87; o sea, que dicho convenio tiene un vacío normativo en la materia. En este caso, la OIT no podrá ejercer controles sobre los países miembros en lo atinente al derecho de huelga (legislación y prácticas) y, para poder hacerlo, sería necesaria la expedición de un convenio específico que consagrara y regulara el derecho de huelga, pero siempre y cuando dicho instrumento fuera ratificado por los países miembros sobre los cuales se ejerciera dicho control.

Las anteriores son -a mi juicio y desde el punto de vista estrictamente jurídico-, las posibilidades del pronunciamiento de la CIJ, ante la consulta de la OIT.

Queda una inquietud en el terreno político: ¿en el caso de que la CIJ determinara que la huelga es corolario indisociable del convenio 87 y se avalaran, así, las doctrinas que la CEACR ha establecido sobre ella, persistirán los empleadores en su postura contraria, largamente sostenida? O sea, ¿la decisión de la CIJ en tal sentido ahondará la crisis en el sistema de control de la OIT, en lugar de solucionarla?

Amanecerá y veremos.

## Bibliografía

- DÍEZ DE VELASCO, M. (2003). *Instituciones de Derecho Internacional público*, Madrid, Ed. Tecnos, 14ª edición.
- OIT (1959). Informe III (Parte IV). Conferencia Internacional del Trabajo, CIT 43a reunión, 1959.
- OIT (1994a). CEACR, Informe III (Parte 4B), Estudio general de las memorias sobre los convenios 87 y 98. CIT, 81ª reunión.
- OIT (1994b). Actas Provisionales núm. 25. Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas. CIT, 81ª reunión.
- OIT (2012). *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. CIT, 101ª reunión.
- OIT (2013). Informe III (Parte 1A). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2013. CIT, 102ª reunión.
- OIT (2022). Informe III (Parte A). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2022. CIT, 110ª reunión.

## Recursos electrónicos

- CSI (2013). Manifestación de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Disponible en [ituc\\_comments-spanish.pdf \(ituc-csi.org\)](https://www.ituc-csi.org/ituc_comments-spanish.pdf).
- OIE (2014). Organización Internacional de empleadores (OIE). *Los convenios 87 y 98 de la OIT ¿reconocen el derecho de huelga?*. Disponible en: [El derecho de huelga en los Convenios 87 y 98 \(ioe-emp.org\)](https://www.ioe-emp.org/).
- OIT. Normlex. Disponible en [NORMLEX Guía \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/normlex/).
- OIT (2007). Actas provisionales, núm. 22, primera parte. CIT, 96ª reunión. Disponible en [Microsoft Word - ILC96-PR22-270-Sp.doc \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public-arch/condoc/dbhtml/ILC96-PR22-270-Sp.doc).
- OIT-CA (2023). Consejo de Administración, reuniones extraordinarias 349bis (10 de noviembre de 2023) y 349ter (11 de noviembre de 2023), proyectos de

actas. Disponibles en [Proyecto de actas de la 349.<sup>a</sup> bis reunión \(extraordinaria\) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo \(ilo.org\)](#) y [GB.349<i>ter</i>/PV/Draft: Proyecto de actas de la 349.<sup>a</sup> <i>ter</i> reunión \(extraordinaria\) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo \(ilo.org\)](#).