

EL DERECHO DE HUELGA EN EL SISTEMA INTERAMERICANO: IMPLICANCIAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

KATHERINE LOURDES LÓPEZ NÚÑEZ*

Abogada por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa,
Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontifica
Universidad Católica del Perú (PUCP)

* Abogada por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, Magíster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontifica Universidad Católica del Perú (PUCP). Docente Universitaria. Asociada a la Sección Peruana de Jóvenes Juristas adscrita a la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: klopezn@pucp.edu.pe. ORCID: 0000-0001-5248-3380

I. INTRODUCCIÓN

La huelga es uno de los tres pilares del derecho colectivo y ha sido una pieza fundamental para lograr importantes avances en derechos y protecciones laborales. Sin embargo, en los últimos años, el derecho de huelga ha sido cuestionado, especialmente por parte del Grupo de Empleadores.

A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) ha fortalecido este derecho a través de los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), nos referimos al Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR), y de los casos paradigmáticos como “Lagos del Campo vs Perú”(2017) y “Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala” (2021).

Este artículo explora el reconocimiento del derecho de huelga como derecho humano, su regulación en el Perú, y los desafíos contemporáneos, incluyendo el cuestionamiento por parte del Grupo de Empleadores y esbozando algunas ideas sobre el impacto de nuevas tecnologías en su regulación.

II. LA HUELGA COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

El reconocimiento del derecho de huelga en el marco internacional, como menciona el profesor Canessa ha sido abordado bajo dos modalidades; la primera, de manera indirecta donde el derecho de huelga forma parte del contenido de la libertad sindical, recogida en los primeros instrumentos del sistema internacional de derecho humanos como la Convención Europea de Derechos Humanos, el Convenio 87 de la OIT y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La segunda, de manera directa, con el reconocimiento expreso del derecho de huelga, con independencia de la libertad sindical, recogida en la Carta Social Europea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta de la OEA, el Protocolo de San Salvador y la Carta Árabe de Derechos Humanos. Siendo esta última la modalidad predominante, dotando de auto-

nomía al derecho de huelga, por tanto, su obligatoriedad respecto a los Estados que la ratifiquen. (Canessa Montejo, 2022)

Asimismo, como señala el citado autor, a pesar de que en un inicio se interpretaba que la violación al derecho de huelga no podía someterse ante la Corte IDH, luego fue modificándose con el Caso Lagos del Campo vs Perú (2017), donde se reconoce que el derecho de huelga está protegido por la Convención Americana de Derechos Humanos (Art 26), y en consecuencia sometido a la competencia de la Corte IDH en los casos donde se alegue su violación.

De la misma forma, mediante la sentencia Caso “Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala” (2021), la Corte IDH se declara competente para conocer el litigio, consolidando el derecho de huelga como parte esencial del sistema interamericano, además en ella se incorpora la definición del Comité de Libertad Sindical (CLS) en la Opinión Consultiva OC-27/21, considerando 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.

Asimismo, como menciona el profesor Canessa, en dicha sentencia la Corte IDH al hacer suya la definición de derecho de huelga del CLS, queda definida como “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”. En ese sentido, en aplicación del control de convencionalidad, las legislaciones de la región deberían adaptar su regulación recurriendo a “la Convención Americana de Derechos Humanos, los fallos judiciales de la propia Corte IDH y los estándares establecidos en esta sentencia”. (Canessa Montejo, 2022)

A partir de lo expuesto, pasaremos a hacer un breve análisis del tratamiento del derecho de huelga en el sistema interamericano de derechos humanos y su comparación con la regulación peruana, resaltando los cambios que debería hacerse en cuanto a su regulación, en atención a los criterios establecidos en la jurisprudencia de la Corte IDH antes citada.

III. TRATAMIENTO DE LA HUELGA EN EL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHO DERECHOS HUMANOS VS REGULACIÓN EL PERÚ

La legislación peruana sobre el derecho de huelga impone restricciones significativas, lo que ha llevado a críticas por parte de los órganos de control de la OIT.

En comparación con los estándares internacionales, la normativa peruana muestra deficiencias que limitan el ejercicio efectivo de este derecho. Casos recientes han mostrado cómo los procedimientos formales impuestos hacen que la huelga sea prácticamente inoperante en muchos sectores, lo cual plantea la necesidad de una reforma profunda.

En ese sentido, citaremos lo dispuesto por la Corte IDH en la sentencia “Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala” que recoge los lineamientos establecidos por el Comité de Libertad Sindical - CLS en la Opinión Consultiva OC-27/21, así como el Informe III realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR (Parte 1A) del 2013, en relación al “Caso Peruano”, comparándolo con la regulación de nuestra normativa interna.

En principio, la Corte IDH recogiendo lo señalado por el Comité de Libertad Sindical (CLS) define a la huelga como la “interrupción temporal del trabajo” para defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores, incluyendo diversas modalidades de huelga, como la huelga de solidaridad y las huelgas dentro de los locales de trabajo, como la paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, entre otras, las que únicamente se verían limitadas en caso la huelga dejase de ser pacífica. (C.109 Sentencia de la Corte IDH, C. 98 OC-27/21)

Sin embargo, en la regulación peruana, el Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante TUO de la LRCT), define la huelga como “la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo” (Art. 72), asimismo, prohíbe las modalidades de huelga antes señaladas y las califica como irregulares (Art. 81).

En cuanto al objeto de la huelga, la Corte IDH precisa 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” (C.109 Sentencia de la Corte IDH, C. 98 OC-27/21).

En ese sentido, de acuerdo al estándar internacional, la huelga no solo puede realizarse con fines exclusivamente laborales y con abandono del centro de trabajo, por lo que podemos sostener que tiene cuatro elementos que traza su frontera jurídica: 1) debe ser reconocida como cualquier alteración de las labores, 2) realizada de manera colectiva, 3) dicha acción es pacífica, y 4) en defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, o la autotutela. (Canessa Montejo, 2022)

Sin embargo, la regulación peruana establece “que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos” (Art. 73.a TUO LRCT). De esta manera no están comprendidas las huelgas de solidaridad o cualquier modalidad que no se ajuste a la definición antes señalada. Por otro lado, la Corte IDH toma en cuenta los criterios provenientes de la recopilación de decisiones del CLS expuestos en la Opinión Consultiva OC-27/21 C.100, documento en el cual se insta a los Estados de la región, adopten medidas de derecho interno que regule la protección del ejercicio del derecho de huelga, salvo las excepciones permitidas por el derecho internacional; y que las condiciones y requisitos previos que la ley establezca para que una huelga sea lícita, no deben ser complicados al punto de impedirla; la obligación de un preaviso al empleador antes de emplazarla a la huelga es admisible, siempre que sea razonable; y no puede predeterminarse un límite a la duración de la huelga.

En el caso peruano, en relación a los requisitos para la declaración de la huelga, fueron materia de observación por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el Informe III de la CEACR quien señaló que existe “la necesidad de modificar el artículo 73.b) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que dispone que para la declaración de la huelga se requiere que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que, en todo caso, represente la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito (...) la Comisión recuerda el principio según el cual cuando la legislación prevea que las acciones de huelga

deban ser votadas por los trabajadores, se deberá asegurar que sólo se tomen en consideración los votos emitidos, y que el quórum o la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable”.

Del análisis del Art. 73.b del TUO de la LRCT, tendríamos dos requisitos formales vinculados al acto de decisión: i) que la asamblea haya sido convocada expresamente para decidir la realización de la huelga, y ii) que el acta de asamblea resultante sea presentada, para su calificación, en copia legalizada.

Sin embargo, el Art. 62 del Reglamento del TUO de la LRCT (modificado por el Art 1 del DS N° 024-2007-TR) señala que “La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea”.

En ese sentido, conforme la citada norma, nos encontraríamos en el nivel razonable solicitado por el órgano de control de la OIT.

Asimismo, señala que el Estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores que participen en una huelga legal, tomando en consideración que es un derecho humano. Además, el Estado debe garantizar que tampoco se impongan sanciones por las empresas privadas a los trabajadores que participen en una huelga legal. (Opinión Consultiva OC-27/21, párrafo 101).

En relación con los límites de la huelga, la Corte IDH señala que los únicos supuestos que es válida la limitación del derecho de huelga cuando se trata de: 1) los funcionarios públicos que actúan como órganos de poder público; y, 2) los trabajadores de los servicios esenciales. 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; y que en todo caso se les puede brindar garantías compensatorias, como procedimientos de conciliación y arbitrajes adecuados, imparciales y rápidos (Opinión Consultiva OC-27/21, C.102 y C.103).

De la misma forma, la Corte hace la precisión que el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias y que no tenga como resultado que la huelga sea inoperante, precisando que las negociaciones sobre los servicios mínimos deben celebrarse antes de haberse producido un conflicto laboral, de modo que todas las partes interesadas (autoridades públicas, organizaciones de

trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras) puedan negociar con la objetividad y la serenidad posibles. (Opinión Consultiva OC-27/21, C.104).

En nuestra regulación, el art 82 del TUO de la LRCT establece que “Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan.” Asimismo, el Art.65 a) del RLRCT señala que “tratándose de servicios públicos esenciales o de labores indispensables, debe indicarse la nómina de los trabajadores que deben seguir laborando”.

En cuanto a la declaración de ilegalidad de la huelga, la Corte IDH también hace suya la posición del CLS, señalando que le corresponde decidir al organismo judicial y no recaer sobre un órgano administrativo. (C.22 Sentencia de la Corte IDH).

Como antecedente, en el Informe III (Parte 1A) del 2013 emitido por la CEACR (Caso Peruano), se había observado que existe *“la necesidad de garantizar que la declaración de ilegalidad de la huelga no corresponda al Gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza (punto este señalado varias veces por el Comité de Libertad Sindical). Al respecto, la Comisión observa que la CCL considera que es necesario que la declaración de ilegalidad de la huelga esté a cargo del Gobierno, dado que la participación de un órgano independiente implica un alto contenido de subjetividad que no permitiría viabilizar la solución del conflicto ni el respeto a los derechos sociales involucrados”*.

Sin embargo, la norma vigente, señala que es la Autoridad de Trabajo la encargada de pronunciarse sobre improcedencia de la huelga, de conformidad con lo establecido en el Art 74 del TUO de la LRCT. En el caso del sector público, el artículo 86 al 88 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se crea la Comisión de Apoyo al Servicio Civil para dicho fin, conformada por tres profesionales independientes, sin embargo, a la fecha la misma no se ha implementado, toda vez que sigue siendo la Autoridad de trabajo quien continúa calificando la procedencia de la huelga.

En consecuencia, nuestra normativa no se encuentra alienada a los parámetros establecidos por los órganos de control de la OIT, ratificados por los fallos de la Corte IDH, a pesar de que dicha discusión viene suscitándose desde hace

varios años atrás, no logrando a la fecha que el derecho de huelga sea efectivo en nuestro país.

Aunado a lo señalado, a nivel internacional el derecho de huelga está enfrentando grandes desafíos en torno a la discusión que arrastra desde hace años, en torno a su reconocimiento en el Convenio 87, cuestionada por el Grupo de Empleadores, lo cual pasaremos a mencionar a continuación.

IV. DESAFÍOS ACTUALES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Los fallos de la Corte IDH constituyen un importante aporte para el debate técnico jurídico y un criterio de interpretación del derecho de huelga como un derecho humano fundamental.

Sin embargo, en el 2023 nuevamente se ha vuelto a abrir la discusión, toda vez que los empleadores han vuelto a mover las bases de lo que creíamos consolidado, lo cual nos invita a reflexionar sobre el presente y el futuro de la libertad sindical tal y como la conocemos, siendo que la controversia actual no se presenta únicamente en la inclusión o no del derecho de huelga en el Convenio 87, sino también sobre cuál es el método de solución que debería utilizarse para dirimir este diferendo (Perrone & Arévalo, 2023).

Al respecto, como señala Joaquín Perrone y otra, el hecho de cuestionar el vínculo del derecho de huelga con la libertad sindical cambiaría la forma de desarrollar a esta última en todas sus expresiones: negociación colectiva, diálogo social, participación sindical, entre otros, en consecuencia, las organizaciones de trabajadores tendrían limitado su derecho de accionar (Perrone & Arévalo, 2023).

Lo antes señalado, impactaría en legislaciones como la nuestra, toda vez que, si bien nuestra constitución reconoce el derecho de huelga, el mismo es socavado por nuestro ordenamiento infraconstitucional, cuya regulación restringe el derecho de huelga, como lo hemos señalado líneas anteriores.

Es decir, si nuestro modelo de huelga es restrictivo, dicha situación empeoraría si el propio organismo internacional deja de cumplir el rol clave de velar por el respecto de la libertad sindical en sentido amplio.

En cuanto al cuestionamiento del Grupo de Empleadores que ha existido desde finales de la década de los ochenta, como dice Perrone y otra, se ha basado en dos argumentos: a) De la interpretación literal de los artículos 3º y 10º del

Convenio N°87¹ se desprende la no inclusión del derecho de huelga como parte integrante de este. B) Los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, sus opiniones son de carácter técnico y no pueden ser considerados vinculantes, en el entendido que, siguiendo al artículo 37.1 de la Constitución de la OIT², el único órgano de competencia para interpretar los convenios internacionales de trabajo es la Corte Internacional de Justicia.

En cambio, para el Grupo de Trabajadores, conforme lo señalan los citados autores, existen dos formas de solución de conformidad con lo estipulado por la Constitución de la OIT: a) Que, el Consejo de Administración de OIT realice una opinión consultiva a la Corte Internacional de Justicia; b) Establecer un Tribunal interno independiente que solucione la actual controversia realizando una interpretación del Convenio 87.

Siendo así, el 10 noviembre del 2023, mediante Resolución adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 349.^a Sesión BIS se resolvió remitir esta discusión a la Corte Internacional de Justicia, bajo el siguiente argumento:

“Consciente de que existe un desacuerdo grave y persistente entre los mandantes tripartitos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con el derecho de huelga,

Recordando que el origen de la controversia radica en un desacuerdo surgido entre los mandantes tripartitos de la Organización respecto de si el Convenio núm. 87 protege el derecho de huelga,

Tomando nota de que los órganos de control de la OIT han observado sistemáticamente que el derecho de huelga es un corolario del derecho fundamental de libertad sindical, Profundamente preocupado por las implicaciones que esta controversia tiene en el funcionamiento de la OIT y en la credibilidad de su sistema de normas,

1 Artículo 3: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción”. Art 10: “En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

2 1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

Afirmando la necesidad de resolver la controversia de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la OIT”.

Sin embargo, para el Grupo de Empleadores, contar con una opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia no resolverá la controversia de fondo, sino que será necesario emprender una acción normativa si se pretende regular el derecho de huelga a nivel internacional, por lo que proponen se elabore un protocolo que defina los alcances y límites del derecho de huelga.

Para el Grupo de los Trabajadores, dicha propuesta tendría efecto opuesto, dado que supondría adoptar un protocolo con la intención de anular las orientaciones que han formulado durante años los órganos de control de la OIT en relación al Convenio 87, limitando la autoridad administrativa de la CEACR.

Al respecto, la Unión Europea y sus estados miembros señalan que el establecimiento de una norma, incluso en forma de protocolo, no resultaría de ayuda para obtener seguridad jurídica en la cuestión de si el Convenio N° 87 prevé el derecho de huelga.

Conforme lo señalado por Joaquín Perrone y otra, sería deseable poder contar con una declaración explícita de la CIJ que reconozca que el derecho de huelga está completamente protegido dentro del concepto amplio de libertad sindical que emana del Convenio N°87, admitiendo de esta forma que la CEACR cuenta con sobrada competencia para interpretar las normas de la OIT como lo viene haciendo hace casi cien años. (Perrone & Arévalo, 2023)

En ese sentido, la opinión de la CIJ tendrá repercusiones significativas para el futuro del derecho colectivo del trabajo y la libertad sindical a nivel mundial. La reconocer el papel vital de la huelga en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores, al CIJ enviaría un mensaje claro sobre la importancia de garantizar un entorno laboral justo y equitativo. (Perrone & Arévalo, 2023).

Por tal motivo, es importante hacer seguimiento a lo que vaya a resolver la CIJ³, quien fijó el pasado 16 de mayo de 2024 como plazo para presentar declaraciones escritas sobre esta cuestión, de conformidad con el artículo 66, párrafo 2, del Estatuto⁴.

3 <https://www.icj-cij.org/case/191>

4 “2. El Secretario notificará también, mediante comunicación especial y directa a todo Estado con derecho a comparecer ante la Corte, y a toda organización internacional que a juicio de la Corte, o de su Presidente si la Corte no estuviere reunida, puedan suministrar alguna información sobre la

Siendo que hasta el 18 de junio de 2024, según un comunicado de la CIJ⁵, quienes presentaron sus argumentos escritos sobre este caso en la Secretaría de la Corte han sido: la Alianza Cooperativa Internacional, la Organización Internacional del Trabajo, Francia, Vanuatu, la Organización de Estados de África, el Caribe y el Pacífico, España, Italia, la Confederación Sindical Internacional, la Federación Sindical Mundial, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Colombia, Bangladesh, Alemania, Polonia, Business Africa, la Organización Internacional de Empleadores, Sudáfrica, Canadá, Suiza, Noruega, Túnez, Estados Unidos de América, Australia, Japón, Costa Rica, Indonesia, México, Somalia, Reino de los Países Bajos, y Belice. Además, se permitió por excepción la radicación tardía de Brasil.

Asimismo, se fijó para 16 de septiembre como plazo para que los Estados y organizaciones que hayan presentado declaraciones escritas, en este caso las antes mencionadas, puedan presentar comentarios sobre las demás declaraciones, de conformidad con el artículo 66, párrafo 4, del Estatuto⁶.

Finalmente, otro de los desafíos que enfrenta el derecho de huelga, está relacionado a la transformación de las relaciones laborales, siendo que “La utilización de los poderes de los empresarios se ve reforzada por la utilización de las nuevas tecnologías, por la nueva economía de plataformas, nuevas formas de trabajo a distancia, y por las distintas formas de organización de las empresas en estructuras complejas, que dificultan la organización y el éxito de las huelgas”. (Monereo Pérez, 2024)

Adicional a lo antes señalado, tenemos la fuerza y expansión que ha cobrado el teletrabajo y las plataformas digitales, lo que genera que las huelgas tradicionales pierdan su efectividad. Además, se debe tener en cuenta que las empresas pueden emplear técnicas de “esquirolaje tecnológico”, lo que dificulta aún más la acción sindical efectiva. Estos cambios exigen una actualización de la normativa para proteger el derecho de huelga en el contexto actual. Caso

cuestión, que la Corte estará lista para recibir exposiciones escritas dentro del término que fijará el Presidente, o para oír en audiencia pública que se celebrará al efecto, exposiciones orales relativas a dicha cuestión”.

5 <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20240618-pre-01-00-en.pdf>

6 Se permitirá a los Estados y a las organizaciones que hayan presentado exposiciones escritas u orales, o de ambas clases, discutir las exposiciones presentadas por otros Estados u organizaciones en la forma, en la extensión y dentro del término que en cada caso fije la Corte, o su Presidente si la Corte no estuviere reunida. Con tal fin, el Secretario comunicará oportunamente tales exposiciones escritas a los Estados y organizaciones que hayan presentado las suyas.

contrario, continuaremos con el panorama actual de la huelga, que como señala Sanguinetti citado por Monereo, ha dejado de ser auténtica medida de presión con la finalidad de desorganización real de la producción, para convertirse en una suerte de ritual con la que los trabajadores expresan su disconformidad con las decisiones patronales. (Monereo Pérez, 2024)

V. CONCLUSIONES

1. El derecho de huelga ha sido consolidado como un derecho humano fundamental en el sistema interamericano de derechos, particularmente a través de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Este reconocimiento se alinea con los principios internacionales, aunque enfrenta retos tanto a nivel de interpretación como de aplicación práctica.
2. El marco legal peruano aún presenta importantes restricciones para el ejercicio efectivo de la huelga, en comparación con los estándares internacionales. Estas limitaciones son evidentes en la exigencia de quórum elevado y la calificación administrativa de la legalidad de las huelgas, lo que restringe su viabilidad y efectividad como instrumento de defensa de los derechos laborales.
3. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de huelga en Perú, es fundamental alinear la legislación nacional con los estándares internacionales, particularmente las recomendaciones de la OIT. Reformas clave deben incluir la flexibilización de los requisitos formales para la convocatoria de huelgas, el reconocimiento de diferentes modalidades de huelga y la eliminación de la intervención administrativa en la calificación de su legalidad.
4. A nivel internacional, la controversia en torno al reconocimiento del derecho de huelga en el Convenio 87 de la OIT sigue generando tensiones, especialmente con la oposición del Grupo de Empleadores. Este debate podría tener implicaciones profundas en la libertad sindical y en el desarrollo del derecho colectivo del trabajo a nivel mundial.
5. Las nuevas tecnologías y modalidades de trabajo, como el teletrabajo y las plataformas digitales, están transformando las relaciones laborales, afectando la capacidad de los trabajadores para organizar y

ejecutar huelgas efectivas. La posibilidad de “esquirolaje tecnológico” (uso de medios tecnológicos para minimizar el impacto de la huelga) plantea nuevos desafíos que requieren una actualización del marco normativo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canessa Montej, M. (2022). La protección interamericana del derecho de huelga. a sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el despido de los trabajadores en huelga. *Derecho Laboral*, 31-52.
- Monereo Pérez, J. L. (2024). Derecho de huelga e institucionalización de los conflictos de trabajo. *Revista Derecho del Trabajo*, 21-101.
- Organización Internacional del Trabajo*. (2018). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/la-libertad-sindical-recopilacion-de-decisiones-del-comite-de-libertad>
- Perrone, J., & Arévalo, L. (2023). El cuestionamiento del derecho de huelga en la OIT. *Derecho Laboral*, 677-697.