

Departamento Jurídico
Director - Daniel Jorajuría



Histórico pronunciamiento de la Corte Internacional de Justicia: la huelga está protegida por el Convenio OIT n° 87.

Doctores: Javier Izaguirre y Luis Campos.

El pasado día 21 de mayo de 2026, la Corte Internacional de Justicia (CIJ), máximo órgano judicial a nivel global, emitió una Opinión Consultiva (OC) señalando que *“el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido bajo el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N.º 87).”*-

Este pronunciamiento de la CIJ puede calificarse como histórico, tanto por el contexto mundial en el que fue expresado, como por sus proyecciones globales y nacionales. En el caso de nuestro país, la OC reafirma la manifiesta inconstitucionalidad e inconvencionalidad (y por lo tanto la invalidez) de las restricciones al derecho de huelga contenidas en la mal llamada ley de Modernización Laboral (ley n° 27.802).

I.- Introducción:

El derecho de huelga es una de las herramientas fundamentales con las que cuentan los trabajadores y sus organizaciones para la defensa de sus derechos e intereses es la garantía de todos los derechos laborales. En

nuestro país el derecho de huelga se encuentra garantizado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el art. 75 inc. 22 que contiene Tratados Internacionales que reconocen a la huelga como un derecho humano. Dentro de esos tratados se encuentra el Convenio n° 87 OIT.-

Así ha sido reafirmado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que en el caso "Orellano" señaló *"el Convenio 87 -sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación-, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, sí consagra el derecho de las "organizaciones de trabajadores" y de empleadores "de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" (art. 3) y establece como objeto de dichas organizaciones "fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores" (art. 10). Con apoyo en estas disposiciones, dos órganos instituidos para el control de la aplicación de las normas de la OIT, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han dado un amplio reconocimiento a este derecho considerándolo como un corolario indisociable de la libertad de sindicación (cfr. Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido, Principios de la OIT sobre el derecho de huelga, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Edición 2000, pág. 8)"*.-

No obstante, en el ámbito de la OIT el criterio según el cual el derecho de huelga se encuentra alcanzado por las garantías del Convenio n.º 87 entró en crisis en 2012. En ese año, el Grupo de los Empleadores rechazó dicha interpretación argumentando la ausencia de una mención expresa en el texto del convenio. Esta postura ha sido el argumento con el cual el sector patronal intentó bloquear cualquier debate institucional sobre la materia. Durante más de una década este enfrentamiento amenazó el

reconocimiento jurídico de este derecho en el plano internacional y, como corolario de ello, potencialmente sentaba las bases de una mayor ofensiva contra la huelga en las legislaciones nacionales.

Y así fue reseñado por la CIJ en su pronunciamiento, recordando que *“La discusión arrancó hace muchos años en la Organización Internacional del Trabajo. Los empleadores decidieron avanzar contra el derecho de huelga. Básicamente sostuvieron que no estaba incluido el convenio 87 de la OIT porque no estaba incluido expresamente en su texto. Por lo que no estaba protegido en ese ámbito, cuestionando así la competencia y aptitud de los órganos de control de OIT, tanto del Comité de Libertad Sindical (CLS) como de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACyR) para entender (juzgar) en casos donde se denuncian violaciones al derecho de huelga ocurrida en alguno de los Estados Miembros.”*

II.- El sistema OIT:

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo que pertenece a Naciones Unidas (ONU); está integrado de forma tripartita (Trabajadores; Empleadores y Gobiernos) y su principal función es la elaboración de normas laborales internacionales. La OIT cuenta además, con un conjunto de mecanismos y órganos para promover y controlar el cumplimiento de esas normas dentro de los Estados Miembros.-

III.- El derecho de Huelga en OIT y sus proyecciones sobre Argentina.

Ante la avanzada de los empleadores en contra del derecho de huelga, los trabajadores a través de sus organizaciones nacionales e internacionales reaccionaron con un firme rechazo. La actitud de los empleadores no solo era absurda, también iba en contra de décadas de trabajo donde se

entendía que el derecho de huelga formaba parte del derecho a organizar sindicatos.-

Por cierto, un sindicato que no puede hacer huelga no es un sindicato. Puede ser una sociedad de fomento, un club, una mutual, pero no un sindicato. Algo bastante obvio, pero que muestra la magnitud de la ofensiva de los empleadores a nivel global.-

Luego de varios años de desacuerdo en la OIT, los sindicatos decidieron jugar fuerte. Forzaron una estrategia para que el Consejo de Administración de la OIT, prevista en el artículo 37 de la Constitución de OIT, que lleva el tema a la Corte Internacional de Justicia, que tiene facultades para interpretar el contenido de los convenios.-

La cuestión a resolver era muy sencilla y a la vez delicada, por su trascendencia en el mundo de las relaciones de trabajo: ¿el derecho a huelga está protegido dentro del derecho a la asociación sindical garantizado en el Convenio 87 de la OIT por más que no esté expresamente reconocido en su texto?.-

La Corte Internacional de Justicia acaba de responder que sí. El derecho a huelga está incluido en el Convenio 87 de la OIT. Es más, entre sus argumentos, la CIJ sostuvo que *“El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Artículo 8) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (Artículo 22) regulan la libertad sindical y se coordinan explícitamente con el Convenio N.º 87, prohibiendo a los Estados adoptar medidas que menoscaben sus garantías. El Artículo 8, párrafo 1 (d) del PIDESC consagra expresamente el derecho de huelga. Por su parte, el Comité de Derechos Humanos ha sostenido de manera constante*

durante más de 25 años que la huelga se encuentra implícitamente protegida bajo la libertad de asociación del PIDCP.”-

Recordemos que estos dos Pactos Internacionales (PIDESC y PIDCP) son dos de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos a los que la Constitución Nacional les reconoce “Jerarquía Constitucional” (art. 75 inc. 22).-

La CIJ también remarcó la importancia de los pronunciamientos de los órganos de control de OIT, refiriéndose a la Comisión de Expertos y al Comité de Libertad Sindical, y que desde hace décadas analizan casos sobre huelga y han creado una amplia doctrina. En nuestro país estos desarrollos han sido reiteradamente citados tanto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y demás tribunales laborales de todas las provincias.-

Destacando la importancia de la Huelga como instrumento para hacer efectiva la Libertad Sindical, la CIJ destacó que *“la huelga representa una herramienta fundamental e histórica indispensable para hacer efectiva dicha libertad, su amparo resulta plenamente coherente con el objeto y propósito del instrumento. El significado ordinario dentro de su contexto indica que la protección del derecho de huelga está subsumida en las garantías de la libertad sindical”.-*

A nivel global la opinión consultiva que acaba de publicar la Corte Internacional de Justicia es un triunfo en toda la línea de los trabajadores y las organizaciones sindicales. El derecho a huelga pasa a tener un fuerte reconocimiento en el plano internacional que impacta en nuestro país

ratificando una doctrina que el ejercicio del derecho de huelga está protegido también por el C87 OIT y sus organismos de control.-

Para el grupo de empleadores es una derrota, más allá de que, luego del pronunciamiento de la CIJ sus voceros hayan declarado que la OC no determina el contenido, el alcance o las condiciones precisas para el ejercicio de la huelga.-

Respecto a este último punto, corresponde aclarar que la CIJ no fue convocada para delimitar los alcances del derecho de huelga, sino para determinar si este se encuentra comprendido en el Convenio n.º 87. No obstante, ese tribunal internacional destacó el valor de la doctrina emanada de los órganos de control de la OIT sobre la materia. De este modo, dicha interpretación se convierte en una fuente ineludible, con un impacto aún mayor en nuestro ordenamiento interno, toda vez que — como se señaló previamente — tanto la CSJN como la CNAT recurren a ella de forma constante.-

En efecto, las proyecciones a nivel local son inmediatas, siendo la más notable aquella que recae sobre la restricción de la huelga en los servicios esenciales, recientemente aprobada por el Congreso Nacional. Cabe recordar que, mediante estas limitaciones en las actividades denominadas esenciales, la Ley de Modernización Laboral no busca sino la virtual eliminación del derecho de huelga en la práctica totalidad de los sectores productivos y de servicios.-

Para la OIT los servicios esenciales en sentido estricto son el sector hospitalario y de salud, los servicios de suministro de agua potable, la

electricidad y distribución de energía y el control del tráfico aéreo, nada más. La reforma laboral, por el contrario, incluyó a casi todas las actividades.

La OIT también admite que algunas actividades, caso por caso, pueden ser consideradas de importancia trascendental. La ley 25.877 sancionada en 2004 iba en esa línea. La reforma laboral hizo pedazos esta lógica e impuso restricciones muchísimo más duras

El pronunciamiento de la Corte Internacional de Justicia es un fuerte argumento que refuerza los planteos de inconstitucionalidad de la restricción a la huelga en los servicios esenciales y de los obstáculos para la realización de asambleas impuestos por la reforma laboral.

IV. A modo de cierre

El ataque al derecho de huelga realizado por los empleadores a nivel global es parte de una ofensiva del capital contra el trabajo que se inició hace cinco décadas. Forma parte del mismo proceso que incluyó el desmantelamiento de las instituciones del Estado de Bienestar, el debilitamiento de los sistemas previsionales y, en líneas generales, el intento de desarticular gran parte de los derechos laborales conquistados a lo largo del siglo XX.

Este capítulo de la ofensiva es particularmente importante. La búsqueda de desconocer el derecho de huelga a nivel internacional no es únicamente un tema burocrático que afecta a la OIT. Se trata del intento global de los empleadores de eliminar una garantía existente en el derecho internacional para luego tener las manos libres en los ataques contra este

derecho que se realizan a nivel nacional, tanto en el plano jurídico como en el de las prácticas. Si el derecho de huelga pierde protección a nivel internacional, los retrocesos normativos a nivel nacional estarán a la orden del día.

La estrategia del Grupo de Trabajadores de presionar para que el Consejo de Administración de la OIT llevara el tema a la Corte Internacional de Justicia fue arriesgada pero tuvo buenos resultados. Se han disipado todas las dudas sobre la inclusión del derecho de huelga dentro del Convenio 87 de la OIT y no sería raro que en los próximos años las organizaciones sindicales formulen distinto tipo de denuncias ante los organismos de control por violaciones a este derecho. Además, a nivel local el pronunciamiento de la CIJ fortalece los cuestionamientos a normas como la ley 27.802, en tanto restringe de manera abusiva el ejercicio de la huelga por vía de una reglamentación extrema de los servicios esenciales. En los hechos, demandar la inconstitucionalidad de este artículo de la reforma laboral será más sencillo a partir de la opinión consultiva de la CIJ. También existirán más argumentos para acompañar las acciones políticas y jurídicas tendientes a su derogación.