

**Una expresión de libertad sindical  
Una de cal en tiempos de criminalización de la tarea gremial**

**Natalia Salvo  
El Cohete a la luna, mayo 2026**

El 21 de mayo pasado, la Corte Internacional de Justicia emitió una opinión consultiva relativa al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y su alcance en relación al derecho de huelga.

Si bien es una cuestión de naturaleza jurídica, el impacto de dicha opinión en la legitimación y legalidad de las medidas de fuerza resulta innegable.

En un contexto mundial de franca retracción del poder político respecto del poder económico —y de la fuerza de lobby que empuja en las instancias institucionales internacionales—, de concentración de la riqueza y demonización del Estado Social, el significado de los derechos laborales y la subsunción de conductas específicas en ellos, conlleva fuerte impacto.

Concluye dicho organismo internacional:

“El derecho de huelga está protegido bajo el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N.º 87)”.

El convenio 87 de la OIT —ratificado por la república argentina en el año 1959 a través de la Ley 14.932—, consagra el derecho humano a la libertad sindical.

Aunque el Convenio Nº 87 no menciona explícitamente el derecho de huelga, la falta de mención no implica su exclusión.

## **Opinión Consultiva acerca del alcance del Convenio 87**

Por pedido de la OIT en el año 2023, se requirió a la Corte Internacional de Justicia una opinión consultiva acerca del alcance del Convenio 87.

Puntualmente, si el derecho de huelga se halla comprendido en las acciones sindicales contenidas en dicha norma convencional.

La huelga es una libertad pública fundamental que regula/administra el conflicto entre el capital y el trabajo, siempre latente en las relaciones productivas y que subyace en ellas.

Es la válvula de escape que canaliza ese conflicto antagónico constitutivo del mismo modo que el lock-out patronal hace lo propio en el sector empresario.

Ni el derecho a asociarse libremente, a negociar colectivamente o a adoptar medidas de fuerza, puede entenderse sin la centralidad de los intereses que

estructuran esa asociación, justifican la negociación y precisan la resolución del conflicto.

El interés de los trabajadores es amplio en el modelo sindical argentino, es decir, no solo procura reivindicaciones laborales sino la obtención de mejores condiciones de vida, mientras que el interés de quienes emplean la fuerza de trabajo es aumentar el margen de rentabilidad y ganancia.

No cabe predicar bonhomía o maldad sobre el punto, y resulta inoficioso subjetivar el debate respecto de las condiciones morales de los actores sociales en pugna.

El derecho social y sus instrumentos (diálogo social, negociación colectiva, libertad sindical y medidas de fuerza) suponen la existencia de esos intereses adversos. Los presupone, no los crea.

Institucionalizar un conflicto brindando herramientas de resolución no es generarlo. La libertad sindical —y la huelga—, son herramientas de protección y consecución de esos intereses.

A principios de los años '50, el Comité de Libertad Sindical (OIT) afirmó que el derecho de huelga era un componente esencial de los derechos sindicales y que el artículo 3 del Convenio 87 incluía este derecho.

Dicho artículo 3 dice:

“1: Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus

actividades y el de formular su programa de acción; 2: Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

Recién en 1992 se consideró que el artículo 3 del Convenio N° 87 incorpora el recurso a la huelga como un medio esencial para la defensa de los intereses de las personas que trabajan.

A partir de 1989 —año del Consenso de Washington—, empleadores que conformaban la Comisión de Normas de la OIT comenzaron a cuestionar de manera sistemática esa interpretación.

Se desprende de la opinión consultiva que los términos "actividades" y "programas de acción" son amplios y el término "huelga" constituye una interrupción temporal del trabajo para sostener demandas, por ende, la huelga encaja en el significado ordinario de "actividades".

Este derecho se alinea con el objeto y propósito del Convenio, a saber, garantizar la libertad sindical para mejorar las condiciones laborales y obtener el progreso social.

Asimismo, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales protege expresamente la huelga y el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos vincula explícitamente sus garantías al Convenio N° 87.

Ambos pactos tienen jerarquía constitucional por imperio del artículo 75 inciso 22 de la Constitución nacional.

En la misma línea, en la Declaración del Grupo de los Gobiernos en la OIT del año 2015 se reconoce el derecho de huelga.

Por otra parte, la normativa vigente y jurisprudencia de los sistemas africano, árabe, europeo e interamericano confirman de manera unánime que el derecho de huelga es un corolario intrínseco e interdependiente de la libertad sindical.

Ello se encuentra citado en la opinión consultiva respecto del alcance del Convenio 87.

La huelga —entendida técnicamente como la cesación colectiva y temporal del trabajo para sostener una demanda— constituye una de las actividades externas esenciales de cualquier organización laboral

### **Libertad sindical, un derecho humano fundamental**

La libertad sindical es el instrumento fundamental para lograr el fin sindical: mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan y su entorno familiar.

Toda acción lícita que tienda a remover los obstáculos para obtener ese fin, forma parte de la libertad sindical.

Nuestra Constitución Nacional recepta este derecho en el artículo 14 bis, cuando establece que las organizaciones sindicales deben ser “libres y democráticas”, reconoce el derecho a la negociación colectiva (otra expresión de la acción lícita para obtener el fin sindical) y también el derecho de huelga.

Además, la reforma constitucional de 1994 incorporó al texto constitucional, con jerarquía constitucional, tratados y pactos internacionales de derechos humanos, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Estos instrumentos también protegen la libertad sindical y el derecho de huelga.

La Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 dispone y garantiza in extenso este derecho, norma sancionada por un amplio consenso político en 1988, cinco años después de la restauración de la democracia, ya que la dictadura cívico-militar derogó la anterior ley 20.615.

Esa acción sindical supone la autonomía sindical, es decir, administrar, gobernar y diseñar el plan de acción sindical sin injerencia ni intromisión de los poderes públicos o empresariales.

Este principio resultó muy caro al movimiento obrero, ya que las intervenciones sindicales fueron moneda corriente en tiempos dictatoriales por parte del poder del Estado, a través del ministerio de trabajo.

En la actualidad, esa intromisión e injerencia viene de parte del sistema de justicia, criminalizando la acción sindical y la huelga, a través de la calificación penal de lo que, en rigor de verdad, son derechos sindicales.

En los hechos, asistimos al retorno de la prohibición con penalización de la huelga, la recalificación de la ese derecho humano como delito penal por cierto sector del Poder Judicial (asumiendo el fuero penal federal

competencias del laboral), y una fuerte embestida discursiva y mediática de los sindicatos y los derechos gremiales.

En este contexto político, económico y social, la opinión consultiva sobre el alcance del Convenio 87 emitida por la Corte Internacional de Justicia a instancias de la Organización Internacional del Trabajo, es una herramienta fundamental para legitimar el derecho de huelga en tiempos de criminalización de la actividad gremial.