

FALLO DE LA HAYA: A PARAR QUE SE ACABA EL MUNDO

Jorge Elizondo

ElCohetea a la luna, junio 2026

El reciente fallo de la Corte Internacional de Justicia ha resuelto un duro conflicto entre las representaciones de trabajadores y empleadores dentro de la Organización Internacional del Trabajo.

La intervención de la Corte a pedido de la OIT se debe a que el debate sobre el derecho de huelga se hallaba paralizado en esa organización en virtud de la negativa rotunda de la representación de los empleadores a reconocer el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones.

En 1952, el Comité de Libertad Sindical de la OIT había determinado que el derecho de huelga es un elemento fundamental de los derechos sindicales. A partir de 1959, el Comité de Expertos del organismo comenzó a realizar una dura crítica de las prohibiciones del ejercicio del derecho de huelga en diversos países, señalando que restringían o anulaban la acción de los sindicatos.

El mismo Comité de Expertos había fijado en 1992 su interpretación del artículo 3 del Convenio 87 de la OIT: que el mismo incorpora el recurso a la huelga como un medio esencial para la defensa de los intereses de las personas que viven de su trabajo.

A partir de 1989, el grupo de empleadores de la Comisión de Normas de la OIT comienza a desarrollar una feroz ofensiva contra esta interpretación, cuestionando las facultades del Comité de Expertos para fijar interpretaciones con carácter vinculante.

Como resultado de este conflicto, suscitado por la representación patronal internacional en pleno auge del neoliberalismo, y la resistencia de las centrales sindicales, se produjo una grave crisis institucional en la Conferencia de 2012. A partir de este año, la Comisión de Normas se abstuvo de pronunciarse sobre el derecho de huelga.

Como bien ha señalado el Observatorio del Derecho Social de la CTA, “esta inexistencia de referencias al derecho de huelga contrasta con los debates sobre el derecho de huelga que se producían en la Comisión de Normas durante las décadas previas a los años ‘80. En esta última Conferencia, los distintos voceros que representaron al grupo de empleadores mantuvieron una postura beligerante y unánime en torno a rechazar toda posibilidad de considerar el derecho de huelga como derecho internacional del trabajo y como parte de la libertad sindical. Por ende reiteraron en numerosas ocasiones que no era posible habilitar su tratamiento en el ámbito de la Comisión de Normas (al menos mientras no exista una norma específica que lo regule en el ámbito de la OIT)”.

Ante la persistencia durante casi tres décadas de este bloqueo, el grupo representativo de los trabajadores en el organismo solicitó la activación del artículo 17 de la Constitución de la OIT para la intervención de la Corte Internacional de Justicia.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo –de conformidad con el artículo 37 párrafo 1 de la Constitución de la OIT y el artículo IX párrafo 2 del Acuerdo entre la OIT y las Naciones Unidas–, resolvió el 10 de noviembre de 2023 solicitar a la Corte Internacional de Justicia una opinión consultativa sobre la siguiente pregunta:

“¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones bajo el Convenio sobre Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación, Convenio N° 87 (1948)?

Accediendo a lo solicitado, la Corte Internacional de Justicia determinó que la OIT, los Estados partes del Convenio 87 y seis organizaciones con estatuto consultivo general ante la OIT (Organización Internacional de Empleadores, Confederación Sindical Internacional, Federación Sindical Mundial, Alianza Cooperativa Internacional, Unidad Sindical Africana y Business África) estaban autorizados para presentar información. También se recibieron declaraciones escritas de una extensa lista de países. Hubo audiencias los días 6, 7 y 8 de octubre de 2025, donde se escucharon exposiciones de las centrales sindicales y empresariales, así como de delegaciones de los Estados miembros de la OIT.

La Corte Penal Internacional concluyó finalmente que tiene competencia para resolver la cuestión planteada en virtud de las siguientes razones:

1. la OIT se halla autorizada como peticionante por la Asamblea General de la ONU desde 1946;
2. la pregunta plantea una cuestión puramente jurídica, por cuanto se trata de la interpretación de las disposiciones de un tratado internacional; y
3. la materia surge directamente del ámbito de actividades de la OIT, ya que el Convenio 87 es uno de los diez clasificados como fundamentales por el organismo.

La interpretación del Convenio 87

La decisión de la Corte Internacional de Justicia ha interpretado el Convenio N° 87 de la OIT de Libertad Sindical y Protección de la Sindicación, ratificado por nuestro país por ley 14.392 de 1959.

El artículo 3 del Convenio 87 dice:

“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”.

“Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

No hay una referencia expresa al derecho de huelga, pero sí una enunciación amplia de las facultades de los sindicatos: elegir representantes, organizar administración y actividades y formular su programa de acción. La jurisprudencia de la Corte Internacional de Justicia establece que la ausencia de una cláusula expresa no implica automáticamente la exclusión de una materia. Una exclusión de este tipo sólo es válida si se deduce del examen integral de las disposiciones, su contexto y el objeto del tratado.

La Corte realiza una interpretación extensa del Convenio 48, que incluye el artículo 10: “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Al analizar el significado lingüístico ordinario, los términos “actividades” (acciones encaminadas a un fin) y “programas” (planes de acción organizados) poseen una amplitud tal que abarcan de manera natural los instrumentos colectivos empleados por los sindicatos. La huelga –entendida técnicamente como cesación colectiva y temporal del trabajo para sostener una demanda– constituye una de las actividades externas esenciales de cualquier organización laboral.

Dice la Corte que “no existen cláusulas que permitan deducir la exclusión de la huelga de las actividades protegidas”. Se refiere al preámbulo del Convenio, que vincula sus fines a la Constitución de la OIT y a la Declaración de Filadelfia, cuyo objeto es la defensa de la libertad sindical como base indispensable para el progreso social y la paz económica, y afirma: “Dado 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 los fines de su resolución, la Corte Internacional de Justicia aplica los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena sobre los Tratados Internacionales. Y al respecto examina la práctica de los órganos de la OIT, que el artículo 31 de dicho Tratado posee un valor auténtico y riguroso. El Comité de Expertos (desde 1959), el Comité de Libertad Sindical (desde 1977) y un mínimo de cinco comisiones de investigación destinadas al análisis de quejas nacionales, demuestran de manera uniforme que la huelga constituye un corolario intrínseco del derecho de sindicación. Examina reglas establecidas en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 8, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), artículo 22, que regulan la libertad sindical –en acuerdo con el Convenio 87–, prohibiendo a los Estados adoptar medidas que menoscaben sus garantías. El artículo 8 del PIDESC consagra el derecho de huelga; y el Comité de Derechos Humanos ha sostenido durante más de 25 años que la huelga se encuentra implícitamente protegida bajo la libertad de asociación.

La conclusión de la Corte es la siguiente:

“En virtud de los argumentos analizados conforme a las reglas generales e internacionales de interpretación de los tratados, la Corte concluye de manera definitiva que el derecho de huelga está protegido bajo el Convenio sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación”.

Repercusión sobre nuestro Derecho del Trabajo

Esta resolución de la Corte Internacional de Justicia tiene un valor importante a los fines del análisis crítico de la Ley de Modernización Laboral 27.802, y en particular sobre las normas que restringen el ejercicio del derecho de huelga con la intención de transformarlo en un instrumento inocuo para los trabajadores y sus organizaciones. Los representantes internacionales del capital mantuvieron durante tres décadas una posición unánime y paralizante dentro de la Organización Internacional del Trabajo: la de rechazar toda posibilidad de considerar el reconocimiento del derecho de huelga como parte de la libertad sindical.

La resolución de la Corte Internacional de Justicia, al sostener que el derecho de huelga está protegido bajo el Convenio sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 48, OIT), ha determinado que la huelga es parte de la libertad sindical.

El artículo 8, párrafo 2, del Convenio 48, determina que “la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio”. Respecto a las normas anti-huelgas contenidas en la ley 27.802, además de las críticas basadas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, es necesario sumar las que se fundan en la violación de los pactos internacionales y la propia decisión de la Corte Internacional de Justicia.

El derecho de huelga y las garantías de su ejercicio constituyen uno de los pilares de la ciudadanía en la empresa, que debería reconocerse a quienes trabajan para la misma. El derecho a la ciudadanía en la empresa no es más que la reivindicación de la libertad de los trabajadores y la condena de toda discriminación política o sindical dentro de los lugares de trabajo.

Para que ello sea así, es menester que el derecho de huelga deje de ser considerado un derecho de la organización sindical con personería gremial, y del que sólo serían titulares formales los trabajadores sindicalizados. Basta con recordar que las últimas estadísticas oficiales reconocen que alrededor de la mitad de los asalariados no se encuentra registrado. Este derecho de autotutela de las condiciones de trabajo puede y debe ser ejercido por aquéllos que más sufren la discriminación, las desigualdades, las más diversas formas de explotación: los subocupados, los precarizados, los temporarios, los pasantes, ya fuere a través de los sindicatos –cuando éstos asumen su defensa– o de las organizaciones que ellos mismos construyan en forma libre y democrática, sin que ello implique la pérdida inevitable de sus empleos. No pueden ser privados de este derecho aquellos que más lo necesitan.

La huelga como derecho trasciende los límites del Derecho Laboral –en el que pretenden sepultarlo los neo-corporativistas– y se encuadra en el marco del Derecho Constitucional y de los Derechos Humanos.