



El derecho de huelga logra un reconocimiento importante en un mundo adverso a los intereses de los trabajadores¹

...” Se trata del instituto más atípico, de la parte más atípica, de la rama más atípica del Derecho” ...ERMIDA Uriarte Oscar²...

Autor: Luis Raffaghelli³

1. Antecedentes

La Conferencia General de la Organización del Trabajo fue convocada en la Ciudad de San Francisco (EEUU) por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y sesionó desde el 17-6-48 para celebrar su 31º reunión, aprobando el 9 de julio de 1948, el *Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.

Argentina lo ratificó por Ley 14932 (promulgada 15.12.1959) con lo cual reivindicó un principio básico del Derecho del Trabajo como la *libertad sindical* en línea con lo establecido por el art.14 bis de la Constitución Nacional que aseguran al trabajador *organización sindical libre y democrática* asegurando a los gremios *el derecho de huelga*, más allá del vicio original de esa Constituyente.

No es casual el momento y lugar en que se aprueba, en un mundo entonces bipolar, cuando crecía el Estado de Bienestar y los derechos laborales, en occidente.

Sin embargo, el Convenio no incluyó expresamente el *derecho de huelga* reconocido en las principales Constituciones sociales del mundo.

El pionero artículo 123 de la Constitución de Querétaro, México de 1917 lo reconoció como *un derecho lícito siempre que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción*.

La Constitución de Weimar, Alemania, de 1919 luego de la primera guerra mundial y el Tratado de Versalles, incluyó el derecho de huelga y la libertad sindical, en sus artículos 159 y 165.

Sugestivamente ni Estados Unidos ni Brasil en América han ratificado todavía el Convenio 87. Tampoco China, y los principales países de medio oriente lo han

¹ Artículo para “La Causa Laboral” Revista de la Asociación de Abogados y Abogadas, Bs.As. junio 2026.

² “ERMIDA Uriarte, Oscar. “Apuntes sobre la huelga” 2ºed. Montevideo 1996 p.14 y ss.” La Flexibilización de la huelga” FCU 1999 p..9 y ss.).

³ Abogado. Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo. Ex Juez del Trabajo PBA y CNAT. Docente DT.

hecho, quedando excluida la mayor parte de la población mundial de las normas tuitivas del principal convenio de la OIT, y por ende por el derecho de huelga, una gran hipocresía de estos tiempos. Cabe decir que Brasil lo recepta en el art.9 de su Constitución, siendo contradictoria su no aprobación del CO87.

Quizás pueda explicar la no inclusión expresa del derecho de huelga en el gran convenio de la OIT, al tiempo de su sanción, en tanto había avances relevantes en la incorporación de derechos sociales, que aminoraban los conflictos laborales.

Un ejemplo de ello es la declaración de la Conferencia de Filadelfia de mayo de 1944, luego de recordar la declaración contenida en la Constitución de la OIT según la cual *la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social* afirmó que: (a) *el trabajo no es una mercancía* y (b) *la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante*.

Luego surgieron en el escenario mundial los Pactos, Convenios y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en los que el derecho de huelga fue incluido como tal, entre otros el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su art.8.d, ratificado por Argentina a través de la Ley 23.313 (1986); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) ratificado por Ley 24658 (1996) llamado “Protocolo de San Salvador”.

Los aportes regionales destacables son la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Rio de Janeiro, 1947) que lo reconoce en su art.27 y la Declaración Social del Mercosur (1998 /2015) que establece “*Los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, atendiendo a las disposiciones nacionales vigentes en cada Estado Parte*” suscrita por Argentina como Estado parte y fundante.

Pero los tiempos cambiaron. Expiró el Estado de Bienestar. Y Arribó una nueva lógica de acumulación del capital con el *neoliberalismo* a través de sus pioneros ideológicos (F. Von Hayek; M. Friedman; A. Rustow; L. Von Mises y otros) y el Thatcher-Reaganismo en lo político, económico, militar que abrió las puertas a las grandes transnacionales y persiguió al sindicalismo, para arribar a la distopía actual.

El Profesor Alain Supiot reseña⁴ que, en 2007, la Corte de Justicia de las Comunidades Europeas (CJCE) –que se convirtió en Corte de Justicia de la Unión Europea en 2009– dictaminó en los casos “Viking y Laval” *que el ejercicio del derecho a huelga **no debe impedir la libertad de las empresas** de acogerse a normas sociales nacionales menos favorables para los trabajadores*.

Se agrava, por tanto, el conflicto del movimiento de los trabajadores con el capital y se reorganiza lentamente el sindicalismo mundial, explicando la génesis de la iniciativa en la OIT impulsada por la Confederación Sindical Mundial (CSI) que

⁴ SUPIOT Alain “La OIT y el derecho a la huelga” Le Monde Diplomatique, Edición 295, 5 enero 2024.

alumbró la Opinión Consultiva de la CIJ el 21 de mayo de 2026. La huelga se ha convertido por tanto en una necesidad esencial de los trabajadores y su vigencia como derecho para conquistar, mantener o recuperar derechos es un reclamo global.

Argentina es un claro ejemplo y por eso la voz de los representantes sindicales se escuchó con fuerza en la 114ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo – en curso - de la OIT.

Evidentemente como lo adelantara el profesor Alain Supiot del College de France...” *La libertad sindical fue la matriz de estos derechos sociales*”⁵.

Estamos ante una Opinión *consultativa* de un Tribunal Internacional de justicia que abordó la huelga y su regulación. No es posible entonces omitir la cita de la Opinión Consultiva **27/21** (5-5-2021) emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que se expresó sobre el derecho a la **Libertad Sindical**, la **Negociación Colectiva** y la **Huelga** como **Derechos Humanos** protegidos en el sistema interamericano. Otra referencia insoslayable.

2. Cómo se llega a la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia

Los antecedentes de definiciones sobre el derecho de huelga en documentos de la OIT con anterioridad a la consulta remitida a la CIJ son claros: “*el derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Co 87 ... en consecuencia, constituye uno de los medios esenciales de que disponen los sindicatos para promover y defender sus intereses profesionales*”...⁶.

Cuando Supiot, como miembro de la **Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de OIT** fue convocado para hablar sobre el derecho a la huelga, en setiembre de 2023, reconoció que no era un derecho ilimitado, pero afirmó que *la OIT lo defiende a escala global como herramienta legítima de emancipación frente a los avances sobre los derechos de los trabajadores*⁷. Este aporte académico contribuyó al éxito final de la iniciativa de la CSI en la OIT y a la decisión que remite la consulta a la Corte Internacional de Justicia (CIJ).

El Consejo de Administración de OIT votó a favor de solicitar a la CIJ que resuelva una controversia de larga data entre los trabajadores y empleadores relativa *al derecho de huelga*, cuya votación fue sintomática: 19 votos a favor el Grupo Gobierno; 14 el Grupo Trabajadores y 7 del Grupo Empresario, quedando habilitada de esa forma la consulta, trabajada mucho tiempo antes por la CSI⁸.

⁵ SUPIOT Alain “La OIT y el derecho a la huelga” Le Monde Diplomatique, Edición 295, 5 enero 2024.

⁶ *OIT, Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del **Comité de Libertad Sindical** de la OIT, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 6ª 2018, p. 145, párrafos. 753 y 754.

⁷ SUPIOT Alain, trabajo citado nota anterior.

⁸ Confederación Sindical Internacional. *Resumen ejecutivo de la nota informativa sobre derecho de huelga* (2014 pag.3) www.ituc-csi.org/resumen-ejecutivo-de-la-nota *Luc Triangle Secr. Gral.

Estamos ante un instrumento defensivo esencial del sindicalismo mundial: el Convenio 87 es uno de los fundamentales y constituye el “*núcleo duro del Derecho Internacional del Trabajo*”⁹. La clarificación de su hermenéutica tiene esa misma importancia.

Resulta objeto de control por parte del Comité de Libertad Sindical como por la Comisión de Expertos (CEACyR), que intervienen ante los órganos tripartitos de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

Dice Supiot que estos dos órganos de control siempre han considerado que la libertad sindical implica la *libertad de huelga* emanada de ese convenio madre, que confiere a los sindicatos el *derecho “a organizar su dirección y sus actividades y a formular su programa de acción”* y a las autoridades públicas el deber de “*abstenerse de toda intervención tendiente a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal*”, conforme surge expresamente de su art.3.

Sobre estas bases llega la solicitud de consulta de la OIT a la CIJ, a la que se suman dos hechos nuevos importantes para el Derecho Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos:

* El documento de la OIT del 28 de abril 2026, en el día de la *seguridad y salud* en el trabajo sobre el entorno psicosocial, resaltando la importancia de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, avanzando sobre las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la materia.

* La *comunicación* de la OIT - a instancia de las Centrales Sindicales Argentinas - dirigida al gobierno nacional reclamando el respeto al diálogo social y la participación de sus actores, en la cuestionada reforma laboral y el reclamo por el debilitamiento de la inspección y administración en el trabajo, resuelto en el marco de la 114° CIT (junio de 2026.)

3. Principales aspectos de la OC de la CIJ

La Corte Internacional de Justicia¹⁰ resolvió cuestiones que fijan precedentes para otros temas acuciantes y actuales del mundo del trabajo:

1º) Por **unanimidad**, determina que **posee jurisdicción** para emitir la opinión consultativa solicitada.

2º) Por **unanimidad**, decide **acceder a la solicitud de opinión consultativa** formulada por el Consejo de Administración de la OIT.

3º) Por diez votos contra cuatro, es de la opinión de 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).

⁹ SUPLOT Alain, obra citada anteriormente.

¹⁰ Corte Internacional de Justicia, Opinión Consultiva sobre CO 87 OIT Palacio de la Paz, La Haya, Países Bajos, 21/V/2026.

A favor: Presidente Iwasawa; Vice-Pta Sebutinde; Jueces Bhandari, Nolte, Charlesworth, Brant, Gómez Robledo, Cleveland, Aurescu, Tladi. **En contra:** Jueces Tomka, Abraham, Xue, Hmoud.

3.1 Repercusiones inmediatas.

La *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* manifestó que la opinión consultiva emitida por la CIJ sobre el derecho de huelga en el marco del Convenio núm. 87 de la OIT concluye que el derecho de huelga se encuentra consagrado en dicho convenio, pero subraya que *su conclusión no determina de forma alguna el contenido, el alcance o las condiciones precisas para su ejercicio*.

Y señala que en el marco tripartito se debe reconocer *la diversidad de sistemas jurídicos nacionales y de modelos consuetudinarios de relaciones laborales*, evidenciando que los empleadores no se allanan a la clara interpretación realizada por la CIJ en el caso. La disputa, por ende, se replicará en los territorios nacionales y regionales, en diversidad de escenarios e instancias legales.

La Confederación Sindical Internacional (CSI)¹¹ - a través de su secretario general - conocido el pronunciamiento expresó... *“Agradecemos al tribunal internacional esta opinión consultiva... ha confirmado que el derecho internacional respalda el consenso compartido desde hace décadas no solo por los sindicatos, sino por amplios sectores del sistema de la OIT”*¹². Y agregó qué... *acoge con satisfacción la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia, por la cual se confirma que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*” ...que la OC constituye, así pues, **una victoria para la OIT** y sus estructuras de gobernanza. El seguimiento de este dictamen **deberá correr a cargo de la OIT**, trasladándole tamaña responsabilidad.

Por su parte la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA)¹³ en un comunicado vinculado con nuestra realidad latinoamericana dijo que *“En un contexto internacional marcado por el avance de proyectos autoritarios, ataques a la libertad sindical, criminalización de la protesta social y profundización de las desigualdades, la reafirmación de este derecho adquiere una importancia aún mayor para los pueblos de América Latina y el Caribe...La CSA reconoce y saluda el trabajo realizado por el Grupo de los Trabajadores en el Consejo de Administración de la OIT, especialmente por las y los representantes de las Américas, así como la labor desarrollada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), su equipo jurídico y la activa participación del equipo jurídico de la CSA, actores fundamentales para la defensa de la autonomía del sistema normativo internacional del trabajo y de los derechos fundamentales de la clase trabajadora*.

3.2 Alcance y significación.

¹¹ www.ituc-csi.org/resumen-ejecutivo-de-la-nota.

¹² Confederación Sindical Internacional, Luc Triangle, secretario general.

¹³ La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) es la expresión sindical regional más importante del continente americano. Afilia a 48 organizaciones nacionales de 21 países, que representan a 50 millones de trabajadores/as. La CSA es la organización regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI). <https://csaaa-csi.org>

La OC reconoce el derecho de huelga a los trabajadores y sus organizaciones, por lo que coincide con la aguda observación de Arese¹⁴ en cuanto esa conclusión obliga a la Corte Suprema de Justicia de la Nación a reexaminar su doctrina restrictiva del caso “Orellano”¹⁵ que lo limitó a los sindicatos.

Las consideraciones de la OC-CIJ se convertirán en una fuente material de derechos, relevante para la jurisprudencia global, con particular incidencia en nuestra región, la más desigual del planeta.

Es irrefutable la conclusión de Supiot¹⁶ en cuanto a que *los países occidentales, han aplicado el programa neoliberal, que consiste en “destronar la política” y “limitar la democracia” ... “tanto política como social”* cuando citó a uno de sus principales mentores (Friedrich Hayek, *L’Ordre politique d’un peuple libre*, Presses universitaires de France, París, 1983).

Coincidiré también con las observaciones de Arese en el trabajo citado, en cuanto a que las consideraciones de la OC-CIJ tienen indudable incidencia en los supuestos del 3º párrafo del art.242 de la LCT (L.27742) que introduce una nueva causal objetiva de injuria laboral, por participación en bloqueos u ocupaciones de establecimientos empresarios. Y lo mismo para la irracional limitación de la huelga en los conflictos producidos en actividades consideradas servicios o de importancia trascendental que afecta a trabajadores como a sus organizaciones por las responsabilidades que podrían imputárseles a consecuencia de una medida de acción directa, normas consagradas en la L.27802.

Y es asimismo atinado, el interrogante de Arese, sobre el carácter vinculante o no, de la OC. Más allá del debate que ello genere, es certera su afirmación¹⁷ ... *“No hay dudas de que esta opinión consultiva servirá como un poderoso instrumento interpretativo ante los tribunales constitucionales y laborales nacionales, ante los organismos regionales de derechos humanos y ante los propios órganos de supervisión de la OIT”*.

4. A modo de cierre provisorio

Quien puede negar racionalmente el avance y evolución de los objetos de estudio de las ciencias duras y naturales, como tampoco la irrupción cada vez más acelerada de la digitalización del trabajo y del propio Derecho del Trabajo, en la

¹⁴ ARESE César “La opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia reconociendo a la huelga como derecho fundamental” Publicación: 26/05/2026 Cita: RC Digital 244/2026.

¹⁵ Raffaghello Luis. “La huelga. Hecho y Derecho. El caso ORELLANO de la CSJN Un pronunciamiento ahistórico” del 26.7.2016, publicado en elDial.com www.eldial.com – suplementos 2. Bs.As.20.10.2016.

¹⁶ SUPIOT Alain, obra cit. Notas anteriores.

¹⁷ ARESE César “La opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia reconociendo a la huelga como derecho fundamental” obra cit. Nota 13.

ecuación “Economía vs. Derecho” como lo deja entrever el Profesor Pérez Amoros¹⁸.

Pero tampoco nadie podrá negar que la acción colectiva de los pueblos y particularmente de sus trabajadores, pese a las desiguales fuerzas, logran obtener reconocimientos y consagrar derechos sociales, tal como lo expresa el pronunciamiento de tan calificada opinión como la de la Corte Internacional de Justicia en materia de derecho de huelga.

Ya era hora de destrabar las vallas que se ponían para incluirlo en el Convenio 87 de la OIT.

Y si bien este Organismo Mundial nacido y desarrollado luego de las dos grandes guerras, no tiene las precisiones normativas que los trabajadores y sus organizaciones reclaman como surge del texto del reciente Convenio 193 sobre trabajo de plataformas, lo cierto es que la persistencia y los fundamentos de las causas sociales, más tarde o más temprano tienen sus frutos, como se evidencia con este caso.

En el *mientras tanto* como decía nuestro Moises Meik, lo logrado servirá para nuevos derroteros por un orden social justo.

¹⁸ Francisco Pérez Amorós. Universidad Autónoma de Barcelona.” La inteligencia artificial. Los Aspectos laborales del reciente Reglamento Europeo. Rev. La Causa Laboral, AAAL, Bs.As. 2024.