

La huelga, un derecho que forma parte de la libertad sindical

Francisco Gualda

Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

3 de julio de 2026

La Corte Internacional de Justicia acaba de resolver el proceso internacional sobre la capacidad de la OIT para proteger el derecho de huelga. En fecha 21 de mayo pasado, como órgano jurisdiccional internacional supremo en interpretación de los tratados y convenios, ha declarado que el derecho de huelga está protegido por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Muchos comentarios afirman que no tiene relevancia desde la perspectiva constitucional española, donde el derecho de huelga cuenta con reconocimiento expreso en el artículo 28.2 de la Constitución. Pero es preciso evidenciar el alcance real de este pronunciamiento, tanto en la configuración de la tutela internacional del derecho de huelga, como en los límites de los que dispone el legislador para regular, condicionar, restringir o incluso prohibir, en determinados supuestos, el recurso a la huelga.

Lo que estaba en juego en ese proceso era si la OIT tenía capacidad para operar como institución internacional de garantía frente a las prohibiciones, restricciones y discriminaciones por el ejercicio del derecho de huelga.

Durante décadas, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la OIT habían sostenido que el derecho de huelga forma parte del contenido protegido por el Convenio 87. Esta doctrina permitió examinar leyes, prácticas estatales y actuaciones empresariales que restringían de forma injustificada la huelga. Se elaboró un corpus de doctrina sobre el derecho de huelga que inspiraba la doctrina constitucional y los criterios de interpretación jurídica en el conjunto de los países.

A partir de 2012, de forma progresiva pero invariable, la representación empresarial en la OIT asumió una estrategia que quería colapsar la actuación de tales órganos y, derogar, de facto, esa doctrina. Su argumento era formal: el Convenio 87 no menciona expresamente la palabra “huelga” y, por tanto, la OIT no podría pronunciarse sobre su vulneración. Esta posición produjo una crisis institucional en el sistema de control de la OIT, porque bloqueaba la capacidad de sus órganos para seguir emitiendo criterios sobre el derecho de huelga.

Ante la imposibilidad de resolver la controversia por la vía ordinaria del diálogo tripartito, el Consejo de Administración de la OIT, con la conformidad de la representación sindical, solicitó a la Corte Internacional de Justicia una Opinión Consultiva para interpretar el Convenio 87 OIT. La pregunta era directa: si el derecho de huelga de las personas trabajadoras y de sus organizaciones está protegido por dicho Convenio.

La Corte ha respondido afirmativamente.

CCOO participó en este debate internacional mediante un estudio de sus Gabinetes Confederales, en el que se defendía que el derecho de huelga es una facultad inherente a la libertad sindical; que su protección internacional deriva del Convenio 87, de los principios fundacionales de la OIT y de la evolución del Derecho Internacional de los Derechos Humanos; y que la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical tenían plena legitimidad para controlar las vulneraciones de la huelga precisamente porque esas vulneraciones lesionan la libertad sindical. La Opinión Consultiva de la Corte confirma sustancialmente este planteamiento.

La resolución de la Corte Internacional parte de una idea fundamental: que el Convenio 87 no mencione expresamente la huelga no significa que ésta quede excluida de su protección. La Corte interpreta el Convenio en su conjunto y destaca que las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción para defender los intereses de las personas trabajadoras. La huelga constituye precisamente una de esas actividades esenciales.

Esta es la clave jurídica del pronunciamiento. La huelga no se protege como una institución ajena a la libertad sindical, ni como una concesión que dependa exclusivamente de la legislación interna de cada Estado. Se protege porque forma parte de la actividad propia de las organizaciones sindicales y porque es un instrumento fundamental para la defensa colectiva de los intereses laborales.

Repasemos las consecuencias que tiene este pronunciamiento.

El derecho de huelga queda integrado en el contenido protegido del Convenio 87 y, por tanto, en el sistema internacional de garantías de la libertad sindical. La Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical pueden seguir examinando normas, prácticas o decisiones que limiten injustificadamente el derecho de huelga. Y la OIT se reactiva como órgano internacional, del sistema de Naciones Unidas, para revisar la situación de protección del derecho de huelga.

La libertad sindical forma parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT. Todos los Estados miembros tienen el deber de respetar, promover y hacer realidad esos principios, incluso aunque no hayan ratificado los convenios fundamentales correspondientes. Al declarar la Corte que la huelga forma parte de la libertad sindical protegida por el Convenio 87, el derecho de huelga queda conectado con ese núcleo reforzado de protección internacional.

Dado que el derecho de huelga forma parte de la libertad sindical, se incorpora al catálogo de derechos fundamentales del trabajo de eficacia internacional.

Allí donde la huelga no cuenta con una garantía constitucional expresa, la resolución de la Corte refuerza su protección internacional como contenido de la libertad sindical.

La decisión de la Corte precisa que la libertad sindical no se agota en poder constituir sindicatos. Exige que éstos puedan actuar, organizar el conflicto colectivo y utilizar la huelga como instrumento legítimo de defensa de las condiciones de trabajo. Sin esa garantía, la libertad sindical se convierte en una libertad formal, reconocida en los textos, pero privada de eficacia real.

La huelga se vincula con la acción sindical y la capacidad de autodeterminación de las organizaciones sindicales. Si la huelga forma parte de la actividad y del programa de acción sindical, los Estados no pueden privar a los sindicatos de la posibilidad de utilizarla como instrumento de defensa colectiva, y sólo puede haber restricciones basadas en otros valores constitucionales que puedan ser prioritarios, y nunca la oportunidad política.

Este pronunciamiento redefine la naturaleza de la huelga: no es una anomalía del contrato de trabajo, ni un incumplimiento contractual, ni una simple excepción tolerada al deber de trabajar. Es una manifestación de la dimensión colectiva de la libertad sindical y no una facultad otorgada discrecionalmente por el legislador. La huelga forma parte del núcleo de los derechos colectivos del trabajo. No nace de una autorización estatal, sino de la necesidad de garantizar que la libertad sindical sea real y efectiva.

Permite que las personas trabajadoras, organizadas colectivamente, puedan defender sus intereses frente al poder empresarial y frente a marcos normativos o económicos que afecten a sus condiciones de vida y de trabajo. Reconoce que sin derecho de huelga la libertad sindical queda reducida a una libertad formal, privada de uno de sus instrumentos esenciales.

Esto define su contenido esencial, que es, además, el criterio para determinar su protección constitucional.

A partir de esta afirmación, cualquier regulación nacional, restricción administrativa, sanción empresarial o limitación del derecho de huelga deberá examinarse desde un nuevo plano: si impide a las organizaciones sindicales el cumplimiento de su función de defensa colectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

En un contexto de transformación económica, aumento del coste de la vida, cambios tecnológicos y nuevas formas de organización empresarial, esta decisión recuerda una idea básica del constitucionalismo social: el trabajo libre exige capacidad real de acción colectiva. Y esa capacidad no existe plenamente si las organizaciones sindicales no pueden recurrir a la huelga para defender los intereses de las personas trabajadoras.