



Los principios de la OIT en torno al derecho de huelga

por Fernando Fita Ortega

No resulta ocioso recordar que no existe ninguna disposición emanada de la OIT que se refiera expresamente al derecho de huelga. Como salvedad cabría referirse al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) donde se prohíbe hacer uso del trabajo forzoso u obligatorio “como castigo por haber participado en huelgas” (apartado d) del artículo 1); o la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92) que, tras mencionar las huelgas en los párrafos 4 y 6, dice en el párrafo 7 que ninguna de sus disposiciones “podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga”.

A pesar de ello -y, fundamentalmente, pese al silencio que guarda al respecto el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87) de 1948 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98)- tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos han venido coincidiendo en la relevancia del derecho de huelga como herramienta indisociablemente vinculada al derecho de libertad sindical, en consonancia con lo declarado, entre otras, en la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT de 1957, en la que se instaba a la adopción de una *legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga* (punto 2); o en la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en 1970, en la que se invitaba al Consejo de Administración a que encomendara al Director General una serie de iniciativas *con miras a considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio*, consagrando atención particular, entre otros, al «derecho de huelga» (punto 15).

Así se viene reconociendo, por lo demás, en diversos países, como España, donde desde el regreso a la democracia el Tribunal Constitucional español ha entendido que el derecho de huelga forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical (SS.TC de 8 de abril de 1981 o de 27 de junio de 1984). Conclusión igualmente mantenida por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que sostiene que la huelga está protegida por el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos en la medida en que la convoquen los sindicatos y forma parte del contenido esencial de la libertad de asociación y sindical (entre otras, sentencia del TEDH, Gran Sala, Demir y Baykara c. Turquía, 12 de noviembre de 2008, demanda núm. 34503/97). Derecho al que también se refiere el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales «Protocolo de San Salvador» que prevé, en su artículo 8.b, titulado «Derechos Sindicales», el deber de las partes firmantes de garantizar el derecho a la huelga.

Este aparente consenso se volatilizó cuando el Grupo de Empleadores de la OIT cuestionó, en el transcurso de la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en junio de 2012, el reconocimiento del derecho de huelga como un derecho incluido dentro del de libertad sindical, pues, si bien reconoció la existencia del derecho de huelga, puso objeciones al desarrollo de principios reguladores no vinculantes *soft law* efectuado por la Comisión de Expertos acerca de este derecho. Situación que llevó al Consejo de Administración acordó, de conformidad con el artículo 37 de la Constitución de la OIT, a solicitar a la Corte Internacional de Justicia que emita urgentemente una opinión consultiva [...] sobre la siguiente cuestión: ¿Está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y de sus organizaciones en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)? Cuestión sobre la que, a fecha de hoy la Corte no se ha pronunciado, debiendo subrayarse la trascendencia que las opiniones consultivas de la Corte Internacional de Justicia relacionadas con la interpretación de un convenio internacional del trabajo poseen un efecto vinculante (artículo 37.2 de la Constitución de la OIT).

Resulta muy pertinente, por consiguiente, abundar en los principios del derecho de huelga según los criterios mantenidos hasta la fecha tanto por el Comité de Libertad Sindical como por la Comisión de Expertos, y que podrían sintetizarse (GERNIGON, ODERO y GUIDO 1998, 58-59) en:

- 1) La consideración del derecho de huelga como derecho fundamental del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones), protegido en el ámbito internacional siempre que su ejercicio revista carácter pacífico.
- 2) El reconocimiento con carácter general del derecho de huelga a los trabajadores del sector público y del sector privado, con la salvedad de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, así como de los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores de los servicios esenciales, respecto de los que cabe excluir o restringir este derecho, al igual que es posible hacerlo en situaciones de grave crisis nacional.
- 3) Exclusión de las huelgas de carácter puramente político, pero sí las que tienen como finalidad alcanzar soluciones en lo referente a las grandes cuestiones de política económica y social (lo que plantea importantes dificultades de deslinde)
- 4) Reconocimiento de las huelgas de solidaridad cuando la huelga inicial con la que se solidaricen los huelguistas sea, en sí misma, legal.
- 5) Admisibilidad del establecimiento de un servicio mínimo de seguridad en todos los casos de huelga cuando tienen como finalidad respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones.
- 6) Reconocimiento del derecho a establecer servicios mínimos de funcionamiento en caso de huelga en servicios de utilidad pública o en los servicios públicos de importancia trascendental, en cuya determinación deben poder participar los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas.
- 7) Admisibilidad, para el ejercicio del derecho de huelga, de la obligación de dar un preaviso; de la obligación de recurrir a la conciliación o a la mediación o el recurso al arbitraje voluntario; la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una cierta mayoría (en la medida en que no imposibilite en la práctica el ejercicio del derecho de huelga), y de la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga.
- 8) Limitación de las restricciones a los piquetes de huelga a los casos en que dejen de ser pacíficos o impidan el ejercicio de la libertad de trabajo por los no huelguistas.
- 9) La movilización forzosa de los trabajadores de una empresa o institución solamente resultaría admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en circunstancias de la más alta gravedad.
- 10). El esquirolaje, esto es, la sustitución de huelguistas por otros trabajadores, menoscaba gravemente el derecho de huelga, y solamente resultaría admisible en caso de huelga en un servicio esencial o en situaciones de crisis nacional.

- 11) No resultan contrarias al derecho de huelga las disposiciones legislativas que prevén la deducción salarial de los días de huelga.
- 12) Debe garantizarse una protección adecuada a los dirigentes sindicales y a los trabajadores contra el despido y otros actos perjudiciales en el empleo a causa de la organización o participación en huelgas legítimas, en particular a través de procedimientos rápidos, eficaces e imparciales, acompañados de remedios y de sanciones suficientemente disuasivas.
- 13) Los principios de la libertad sindical no amparan las extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga que supongan el incumplimiento de requisitos razonables de licitud o que consistan en acciones de carácter delictivo.
- 14) Las sanciones que se adopten en caso de extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga deben ser proporcionadas con relación a la gravedad de las violaciones.

En todo caso, cabe destacar que semejantes principios quedan -pese al proceso de reconstrucción que de este derecho puede apreciarse, en algunos casos, respecto de los contenidos, efectos y espacio de proyección (SANGUINETTI, 2025, 1)-, alejados de la realidad productiva actual, donde cuestiones tales como la descentralización productiva o el avance de la tecnología (con el imparable progreso de los procesos de digitalización e introducción de la inteligencia artificial en el mundo productivo) están debilitando enormemente el ejercicio del derecho de huelga ante la inacción del legislador. Situación que se ve complicada aún más por el contexto político en el que nos encontramos a nivel global y que está poniendo en cuestión la eficacia del derecho de huelga y que provocan que la huelga, como derecho, se encuentre lejos de atravesar uno de sus mejores momentos. De este modo, la falta de actuación legislativa frente al contexto en el que el derecho de huelga se va a ejercer, junto con las intervenciones normativas por las que se limitan los mecanismos propios de visibilización y extensión del conflicto (piqueteros, manifestaciones,...) mediante la amenaza de la acción penal (BAYLOS GRAU, 2014, 17) permite concluir que nos encontramos ante una nueva fase en la evolución histórica de este derecho, la del obstrucionismo o entorpecimiento, que acompañaría a las de prohibición, tolerancia y promoción (FITA 2021, 274).

La reclamación efectuada por parte del Grupo de Empleadores constituye un ejemplo más de esta situación, poniendo de manifiesto las tensiones actuales acerca de la regulación de esta materia (BOZA, 2025, 9) resultado de factores diversos, como es el triunfo de las lógicas neoliberales en el orden económico mundial y, tal y como reflexionaba recientemente el profesor Giuseppe Ludovico de la Universidad de Milán, la debilidad de los órganos de gobernanza internacional constituidos a partir de las guerras acaecidas durante el siglo XX.

Fernando Fita Ortega
Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de València (E.G.)

Bibliografía

- BAYLOS GRAU, Antonio (2014), “Derecho de huelga, crisis económica y gestión sindical del conflicto”, *Revista de Derecho Social*. Nº 66/2014.
- BOZA PRÓ Guillermo (2025), “El reconocimiento internacional del derecho de huelga en una encrucijada” *Trabajo y Derecho*. Nº 131/2025
- FITA ORTEGA, Fernando (2021), “La Libertad Sindical en el Contexto de la Nueva Economía”. *Liberdade Sindical: Uma Proposta para o Brasil*. pp. 271-294. Lacier Livraria e Editora. São Paulo. Brasil.

GERNIGON, Bernard; ODERO Alberto y GUIDO Horacio (1998), *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- (1957) Actas, 40.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.
- (1970) Actas, 54.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2025), “La normalización de la garantía del derecho de huelga en las redes de subcontratación”. *Trabajo y Derecho*. N° 131/2025