

Fallo histórico: la Corte Internacional de Justicia reconoce el derecho de huelga

Durante décadas, el gran objetivo de los sectores empresariales más conservadores en el ámbito internacional fue vaciar de contenido real la libertad sindical. No podían eliminar formalmente los sindicatos ni desconocer abiertamente los derechos laborales conquistados tras más de un siglo de luchas sociales. Pero sí intentaron algo distinto y más sofisticado: convertir esos derechos en declaraciones simbólicas, sin capacidad efectiva de alterar las relaciones de poder en el mundo del trabajo.

La disputa sobre el derecho de huelga ante la Organización Internacional del Trabajo fue precisamente eso: una batalla por el alma del derecho laboral moderno.

Desde fines de los años ochenta, los representantes de los empleadores cuestionaron sistemáticamente que el Convenio N.º 87 de la OIT —relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación— amparara el derecho de huelga. La tesis empresarial buscaba separar artificialmente la libertad sindical de la huelga, reduciendo los sindicatos a meras asociaciones formales, privadas de su principal instrumento de presión colectiva.

Porque la verdad es simple: sin derecho de huelga, la libertad sindical pierde gran parte de su eficacia real.

Un sindicato que no puede paralizar actividades frente a abusos, precarización o desigualdad extrema queda reducido a un actor decorativo dentro de relaciones económicas profundamente asimétricas. Por eso la controversia nunca fue únicamente jurídica. Era, ante todo, política, económica y cultural.

La disputa alcanzó tal magnitud que la propia OIT habló durante años de una “crisis institucional”. Finalmente, en 2023, su Consejo de Administración resolvió recurrir a la Corte Internacional de Justicia para solicitar una opinión consultiva sobre una pregunta fundamental:

¿Está protegido el derecho de huelga por el Convenio N.º 87?

La respuesta de la Corte fue inequívoca.

El Tribunal sostuvo que la huelga constituye una de las herramientas esenciales mediante las cuales los trabajadores y sus organizaciones promueven y defienden sus intereses, mejoran sus condiciones laborales y hacen efectiva la libertad sindical garantizada por el Convenio. En consecuencia, afirmó que el derecho de huelga sí se encuentra protegido por el Convenio N.º 87.

El fallo tiene un alcance histórico.

No solo pone término a una controversia que se prolongó por décadas dentro del sistema internacional del trabajo. También constituye una derrota política e ideológica para quienes han intentado instalar la idea de que el crecimiento económico requiere debilitar sindicatos, restringir la negociación colectiva y fragmentar la organización de los trabajadores.

La sentencia reafirma algo que las democracias sociales más avanzadas comprendieron hace mucho tiempo: no existe desarrollo sostenible ni estabilidad democrática cuando el trabajo carece de mecanismos efectivos de defensa colectiva.

La libertad sindical no es un privilegio corporativo ni una concesión graciosa del Estado. Es una libertad pública fundamental. Pertenece al núcleo esencial de las sociedades democráticas, al mismo nivel que otras libertades civiles y políticas construidas históricamente contra los abusos del poder.

Donde los trabajadores no pueden organizarse libremente, negociar colectivamente y ejercer presión legítima mediante la huelga, la democracia inevitablemente se debilita. Porque las enormes desigualdades económicas terminan trasladándose al sistema político y erosionando la igualdad ciudadana.

La historia del siglo XX es suficientemente clara al respecto. Las sociedades que construyeron estabilidad institucional, amplias clases medias y cohesión social fueron precisamente aquellas que reconocieron organizaciones sindicales fuertes y sistemas robustos de negociación colectiva. En cambio, allí donde se destruyó o subordinó al sindicalismo, crecieron la precarización, la concentración económica y la fragilidad democrática.

Por eso el fallo de la Corte Internacional de Justicia trasciende ampliamente el ámbito técnico del derecho laboral. Lo que está en discusión es el tipo de sociedad que queremos construir.

Y en ese debate Chile aparece particularmente interpelado.

Porque, pese a los avances experimentados desde el retorno a la democracia y pese a haber ratificado los Convenios N.os 87 y 98 de la OIT, el modelo laboral chileno sigue estructurado sobre una profunda desconfianza hacia la acción colectiva de los trabajadores.

La negociación colectiva permanece esencialmente limitada al ámbito de la empresa. La huelga continúa sometida a múltiples restricciones procedimentales. Y la posibilidad de reemplazar trabajadores durante los conflictos laborales ha debilitado históricamente la eficacia real de esta herramienta.

El resultado es evidente: baja cobertura de negociación colectiva, fragmentación sindical, enormes dificultades para equilibrar relaciones laborales profundamente

desiguales y una extendida sensación de inseguridad entre millones de trabajadores.

Durante años se instaló en Chile una lógica según la cual fortalecer sindicatos equivalía a obstaculizar el crecimiento económico. Sin embargo, la evidencia internacional muestra exactamente lo contrario. Las economías más desarrolladas y competitivas del mundo poseen, en general, instituciones laborales más sólidas, mayor diálogo social y mejores mecanismos de representación colectiva.

No existe modernización auténtica basada en trabajadores debilitados, endeudados y privados de capacidad negociadora.

La paradoja chilena es brutal: mientras el país exhibe altos niveles de sofisticación económica en ciertos sectores, mantiene relaciones laborales propias de un modelo que continúa viendo al sindicalismo como una amenaza antes que como un componente normal de una democracia madura.

Por eso este fallo internacional adquiere tanta relevancia política y moral.

La Corte Internacional de Justicia acaba de reafirmar que la huelga no es una anomalía que deba tolerarse con incomodidad, sino un derecho fundamental inseparable de la libertad sindical. Y ello obliga a revisar seriamente aquellos sistemas normativos que continúan restringiendo de manera excesiva el ejercicio efectivo de los derechos colectivos.

La discusión ya no puede reducirse a tecnicismos jurídicos ni a cálculos de corto plazo.

La verdadera pregunta es otra: ¿puede existir una democracia socialmente legítima cuando la mayoría de quienes viven de su trabajo carecen de poder real para defender colectivamente sus intereses?

La respuesta parece evidente.

Sin libertad sindical efectiva no existe equilibrio democrático duradero. Sin negociación colectiva robusta aumenta la desigualdad. Sin derecho de huelga, la relación entre capital y trabajo se inclina peligrosamente hacia formas de subordinación incompatibles con una sociedad verdaderamente democrática.

Por eso este fallo no debe ser leído únicamente como una decisión jurídica internacional. Constituye también una advertencia histórica.

Las democracias que debilitan sistemáticamente la organización social de los trabajadores terminan erosionando sus propios fundamentos políticos. Porque cuando desaparecen los mecanismos institucionales de representación colectiva,

el malestar social no desaparece: simplemente adopta formas más inorgánicas, más radicales y más difíciles de contener.

Chile aún está a tiempo de corregir esa trayectoria.

Fortalecer la libertad sindical, ampliar la negociación colectiva y reconocer plenamente el derecho de huelga no significa retroceder hacia modelos fracasados. Significa, precisamente, avanzar hacia estándares democráticos modernos, compatibles con sociedades más cohesionadas, economías más legítimas y relaciones laborales menos abusivas.

El fallo de la Corte Internacional de Justicia ha dejado las cosas claras.

Ahora la discusión ya no es jurídica.

Es política.

Juan Manuel Sepúlveda Malbrán

Ex funcionario OIT