

¿Qué implica para Colombia la decisión de la CIJ sobre el derecho de huelga?

Las decisiones de organismos internacionales en torno al derecho de huelga han tenido un impacto significativo en Colombia. El pasado 21 de mayo, la Corte Internacional de Justicia (CIJ) de La Haya emitió una opinión consultiva de gran relevancia sobre este asunto. En esta nota le explicamos el contexto de la decisión, qué resolvió la CIJ y por qué esta información resulta relevante para Colombia.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y derecho de huelga

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con más de 180 convenios; entre ellos, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación tiene carácter fundamental. Aunque este convenio no regula de manera expresa el derecho de huelga —de hecho, ningún convenio de la OIT lo hace directamente—, los órganos de control de la organización, es decir, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS), han sostenido que el derecho de huelga constituye un “corolario intrínseco” de la libertad sindical protegida por el Convenio 87.

Adicionalmente, estos órganos han desarrollado conceptos relevantes en materia de huelga, como los servicios públicos esenciales en sentido estricto y la garantía de prestación de servicios mínimos durante una huelga, entre otros.

En la OIT, los conceptos y desarrollos de la CEACR y del CLS no están concebidos para ser directamente obligatorios. No obstante, han tenido una profunda influencia en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, así como en la legislación colombiana y en la de otros países.

En Colombia, algunos de los asuntos desarrollados por la CEACR y el CLS que han tenido especial incidencia son, por ejemplo, los requisitos para despedir a quien participa en una huelga declarada ilegal, la necesidad de una declaratoria judicial de ilegalidad de la huelga, el concepto de servicio público esencial en sentido estricto y la garantía de prestación de servicios mínimos durante la huelga.

Los cuestionamientos al derecho de huelga

En 2012, el grupo de empleadores de la OIT cuestionó la validez de la interpretación que la CEACR y el CLS habían realizado sobre el derecho de huelga, al considerar que excedía lo acordado en el Convenio 87. Dado que la OIT es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), esta controversia llevó a que la organización solicitara una opinión consultiva a la CIJ, máximo órgano judicial de la ONU.

Para analizar la legitimidad, imparcialidad e independencia de las decisiones de la CEACR y del CLS, es importante tener en cuenta que el grupo de empleadores cuenta con el mismo poder de participación en el nombramiento de los miembros de estos órganos que el grupo de trabajadores. Es decir, los miembros elegidos por el grupo de empleadores participaron también en las interpretaciones realizadas por la CEACR y el CLS sobre el derecho de huelga.

La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre el derecho de huelga

La CIJ emitió su opinión consultiva el pasado 21 de mayo de 2026 y concluyó que el derecho de huelga se encuentra protegido por el Convenio 87 de la OIT.

Si bien los conceptos desarrollados y los argumentos expuestos en las decisiones del CLS y de la CEACR relativas al derecho de huelga han influido significativamente en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional y en la legislación interna, también es cierto que, en algunas oportunidades, las altas cortes colombianas se han apartado de dichas interpretaciones.

La opinión emitida por la CIJ el 21 de mayo de 2026 tiene carácter consultivo; es decir, constituye una interpretación jurídica sobre un punto de derecho y no una orden directa contra un Estado. De igual forma, las decisiones previas del CLS y de la CEACR en materia de huelga tampoco eran vinculantes para los Estados miembros. Sin embargo, estas lograron influir sustancialmente en el derecho colombiano.

En este contexto, es probable que la opinión consultiva de la CIJ sobre el Convenio 87 y el derecho de huelga sea utilizada por las cortes colombianas en futuras controversias jurídicas, especialmente en aquellos casos complejos relacionados con los límites y alcances del derecho de huelga en el país.

Entre estos temas se encuentran, por ejemplo, la definición de servicio público esencial —particularmente en sectores como hidrocarburos, salud y transporte—, las denominadas huelgas parciales y la relación entre la huelga y las federaciones sindicales, entre otros asuntos.

Resumen de los argumentos jurídicos de la Corte Internacional de Justicia

La CIJ emitió su opinión consultiva interpretando el Convenio 87 conforme a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.

En primer lugar, la Corte consideró que la ausencia de una disposición expresa que regule determinada materia no significa necesariamente que esta quede excluida del tratado. El Convenio 87 establece que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular sus programas de acción.

La Corte concluyó que estas facultades comprenden no solo la adopción de normas y la elección de representantes, sino también potestades más amplias para definir sus actividades y programas, tanto en el ámbito interno como externo.

Aunque el Convenio 87 no define expresamente los términos “actividades” y “programas”, la CIJ consideró que el sentido ordinario de “actividades” comprende cualquier acción orientada al cumplimiento de un objetivo, mientras que “programas” hace referencia a un conjunto de acciones planificadas para alcanzar un resultado.

Con base en ello, la Corte concluyó que la huelga se encuentra comprendida dentro del significado ordinario del término “actividades” y, por tanto, dentro del ámbito de protección del Convenio 87. Asimismo, destacó que la huelga no está expresamente excluida del convenio.

En cuanto al propósito del Convenio 87, la CIJ recordó que su preámbulo remite al de la Constitución de la OIT, el cual reconoce la importancia de mejorar las condiciones laborales y garantizar la justicia social como fundamento de la paz universal y duradera.

La CIJ señaló que la huelga es una de las principales herramientas de los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo, garantizando así el ejercicio efectivo de la libertad de asociación sindical. Por consiguiente, la protección del derecho de huelga se ajusta al objeto y fin del Convenio 87.



Por: Juan Daniel Sierra
jsierra@scolalegal.com