

---

## **EL DERECHO DE HUELGA DE LOS JUECES EN URUGUAY**

## **THE RIGHT TO STRIKE OF JUDGES IN URUGUAY**

Manuel ECHEVERRÍA

*Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay.*

[drmecheverriamartinez@gmail.com](mailto:drmecheverriamartinez@gmail.com)

Fecha de envío: 14/03/2021

Fecha de aceptación: 17/03/2021

---

## EL DERECHO DE HUELGA DE LOS JUECES EN URUGUAY

Manuel ECHEVERRÍA

*Universidad de la República (Uruguay)*

---

**Resumen:** En el presente trabajo se analiza si los Jueces son titulares del derecho de huelga. Se hará mención al rol de los Jueces en la Teoría General del Derecho. Se indicará la normativa nacional e internacional vigente y las posiciones de los órganos de control de la OIT, que proclaman la existencia del derecho de huelga, su titularidad a los funcionarios públicos y límites. Se señalarán argumentos a favor y en contra del derecho de huelga de los Jueces, su eventual colisión con otros derechos, forma de lograr su “armonización”, la posibilidad de mantener servicios mínimos y de decretar la esencialidad de la función jurisdiccional. Por último, se formularán algunas reflexiones a modo de conclusiones.

**Palabras clave:** Huelga - Jueces - Límites - Servicios esenciales

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Breves consideraciones respecto al rol de los Jueces en la Teoría General del Derecho. 3. Acceso a la justicia. Principio de tutela jurisdiccional efectiva. 4. Actos jurídicos estatales y función jurisdiccional. Cometidos estatales: una perspectiva desde el Derecho Público. 5. Breves referencias a la noción del derecho de huelga y su consagración a nivel normativo. 5.1. Noción de Huelga. 5.2. Normativa internacional. 5.2.1. Textos normativos a nivel de OIT que consagran el derecho de Huelga. Pronunciamientos del CEACR y CLS. 5.2.2. Normativa supranacional sobre derecho de huelga. 5.3. Normativa Nacional. 5.3.1. Art. 57 de la Constitución. 5.3.2. Art. 65 de la Constitución. 5.3.3. Normativa infra constitucional. 5.3.4. Doctrina vernácula vinculada al derecho de huelga de los funcionarios públicos. 6. La Huelga como derecho humano, integrante del “bloque de constitucionalidad” y su incidencia en los criterios de interpretación de las normas

internas. 7. Los Jueces como trabajadores del sector público y derecho de huelga. 8. Límites al derecho de huelga de los Jueces. 8.1. Teoría de los límites (límites “internos” y “externos”). 8.2. Límites dispuestos por organismos de la OIT. 8.2.1. Restricciones en “servicios esenciales” y en “funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”; 8.2.2. Garantía de prestación de “servicios mínimos”. 8.3. Prohibiciones y restricciones en nuestro ordenamiento jurídico interno (aplicables a los Jueces). 8.4. Nuestra posición respecto de los límites. 9. Reflexiones finales.

**Abstract:** In the present work it is analyzed if the Judges are holders of the right to strike. Mention will be made of the role of Judges in the General Theory of Law. The current national and international regulations and the positions of the ILO supervisory bodies, which proclaim the existence of the right to strike, its ownership to public officials and limits, will be indicated. Arguments in favor and against the right to strike of the Judges, its eventual collision with other rights, the way to achieve its "harmonization", the possibility of maintaining minimum services and decreeing the essentiality of the jurisdictional function will be pointed out. Finally, some reflections will be formulated as conclusions.

**Key words:** Strike - Judges - Limits - Essential services

**Summary:** 1. Introduction. 2. Brief considerations regarding the role of Judges in the General Theory of Law. 3. Access to justice. Principle of effective judicial protection. 4. State legal acts and jurisdictional function. State tasks: a perspective from Public Law. 5. Brief references to the notion of the right to strike and its consecration at the normative level. 5.1. Notion of Strike. 5.2. International regulations. 5.2.1. Normative texts at the ILO level that establish the right to strike. CEACR and CLS pronouncements. 5.2.2. Supranational regulations on the right to strike. 5.3. National Regulations. 5.3.1. Art. 57 of the Constitution. 5.3.2. Art. 65 of the Constitution. 5.3.3. Infra constitutional regulations. 5.3.4. Vernacular doctrine linked to the right to strike of public servants. 6. The Strike as a human right, a member of the “constitutionality block” and its impact on the criteria for

interpreting internal regulations. 7. Judges as public sector workers and the right to strike. 8. Limits to the right to strike of the Judges. 8.1. Theory of limits ("internal" and "external" limits). 8.2. Limits established by ILO bodies. 8.2.1. Restrictions on "essential services" and on "officials who exercise authority functions on behalf of the State"; 8.2.2. Guarantee of provision of "minimum services". 8.3. Prohibitions and restrictions in our internal legal system (applicable to Judges). 8.4. Our position regarding the limits. 9. Final reflections.

## 1. Introducción

Pocos son los derechos humanos cuyo ejercicio sea tan polémico, cuestionado y hasta resistido, como lo es la huelga. Prueba de ello es que tuvo una etapa de prohibición, otra de tolerancia y luego de reconocimiento como Derecho, a nivel legal, constitucional e internacional<sup>1</sup>. Por su parte, como enseña DE LA CUEVA el Derecho del Trabajo “es un derecho de y para los trabajadores”, siendo un “derecho polémico” por sus “orígenes, por su sus fines y por su esencia”, siendo el Derecho Colectivo del Trabajo un “derecho de la clase trabajadora”<sup>2</sup>.

Se considera a la huelga como un “correctivo al desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económico cuasi soberano”<sup>3</sup> y como un instituto “de autoprotección de quienes se encuentran en una situación de hipo suficiencia social o económica”<sup>4</sup>. La huelga tiene como esencia “causar un daño” y presionar<sup>5</sup>, es el derecho a limitar la libertad empresarial<sup>6</sup> y, como enseña GUIGNI, “presupone una voluntad de infligir un daño y tal voluntad ha sido legitimada por la Constitución”<sup>7</sup>.

En el marco de tal concepción del instituto de la huelga queda planteada -por lo menos- la duda de su aplicación a aquellos funcionarios que actúan como órganos de poder y a quienes tienen la función de dirimir conflictos de acuerdo a Derecho<sup>8</sup>, como es el caso de los Jueces.

---

<sup>1</sup> Puede verse: DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 4ta edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1986, pp. 569 a 571.

<sup>2</sup> DE LA CUEVA, M, ob. cit., pp. 218 – 219.

<sup>3</sup> Cfr. DE LA CUEVA, M, citando a Hélene SINAY, ob. cit., p. 597.

<sup>4</sup> Cfr. MANTERO ÁLVAREZ, Ricardo, *Límites al Derecho de huelga*, Ediciones jurídicas Amalio M. Fernández, Montevideo 1992, pp. 165.

<sup>5</sup> Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso de Derecho laboral*, Tomo IV, Vol. 2, Ed. IDEA, Montevideo 2001, p. 65. Este autor dice: “nadie se puede asombrar que las huelgas causen perjuicio”.

<sup>6</sup> Cfr. Sentencia STC 11/981 citada por OJEDA AVILES, Antonio. *Compendio de Derecho sindical*, 3ra edición, 2014, Ed. Tecnos, p. 238.

<sup>7</sup> Cfr. GIUGNI, Gino, *Derecho Sindical*, 1ª edición en español, Madrid, abril 1983, traducción y estudio preliminar por José Vida Soria, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicios de publicaciones del MTSS España, p. 251.

<sup>8</sup> Por esto, es evidente que, como afirma ZAPIRAIN, el derecho de huelga de los Jueces “concita desconfianza y suscita controversia” y teniendo presente el rol de los Jueces, su alto rango funcional y “poder estatal” que detentan se podría sostener que la posibilidad de que realicen huelga “contradice las propia esencia de este instrumento de autotutela” (Cfr. ZAPIRAIN, Héctor, *La Huelga de los Magistrados Judiciales* Editorial AMF, 1ª edición diciembre de 2008, p. 43).

Habida cuenta lo expresado y de que la función jurisdiccional es imprescindible para la convivencia pacífica, se analizará el rol del Juez desde la Teoría, desde la perspectiva del Derecho Público, partiendo de la existencia de un Derecho General del Trabajo, de principios y reglas admitidas en el Derecho Colectivo del Trabajo vinculadas a la huelga. Por ello, puede apreciarse, en este trabajo monográfico, la vinculación entre Derecho Público, Derecho Colectivo del Trabajo y la Teoría General del Derecho. Entonces, reconociendo que la temática escogida es muy compleja, se pretende analizar si los Jueces<sup>9</sup> son titulares del derecho de huelga y, en caso afirmativo, cuáles serían sus límites. Por último, se elaborarán algunas reflexiones a modo de conclusiones finales.

## **2. Breves consideraciones respecto al rol de los Jueces en la Teoría General del Derecho**

A nivel de Teoría, se discute si el Juez aplica el derecho o realmente crea el mismo. En este aspecto podemos citar a TARELLO, quién adhiere a una “concepción realista del derecho”, “cuyos eslabones principales son una teoría de la norma y una, conexas, teoría de la interpretación”; afirmando que “los juristas (y los jueces) siempre, y de todos modos, crean derecho”<sup>10</sup>. Para este autor la “norma” es el significado del enunciado normativo, y no el texto normativo, por lo cual el “derecho no es objeto sino fruto de la interpretación”<sup>11</sup>. Otra posición, sostiene que el Juez sería quien “dice” el derecho mientras que el legislador es quién lo “hace” o “crea”<sup>12</sup>.

Por su parte, resulta relevante destacar la visión de FERRAJOLI, quién sustenta la sujeción del Juez a la Constitución como el “garante de los derechos

---

<sup>9</sup> Siguiendo la definición proporcionada por COUTURE, en Juez es el “Magistrado integrante del Poder Judicial, investido de la autoridad oficial requerida para desempeñar la función jurisdiccional y abogados al cumplimiento de los deberes propios de la misma, bajo responsabilidad que establecen la Constitución y las leyes” (Cfr. COUTURE, Eduardo, Vocabulario jurídico, 2ª reimpression, año 1983, Editorial Depalma, p. 353).

<sup>10</sup> Cfr. GUASTINI, Riccardo citando a N. Bobbio, Distinguiendo Estudios de Teoría y metateoría del derecho, Ed. Gedisa, Barcelona (España), Traducción: Jordi Ferrer i Beltrán, 1era edición noviembre – 1999, pp. 32.

<sup>11</sup> Cfr. GUASTINI, R., ob. cit., 35 y 36.

<sup>12</sup> GUASTINI, analizando la función jurisdiccional, afirma que “Legislar es ‘hacer’ el derecho, y juzgar es ‘decirlo” (Cfr. GUASTINI, R, ob. cit., p. 248).

fundamentales constitucionalmente establecidos”, siendo el Poder Judicial la garantía de los derechos sustanciales contenidos en la Constitución<sup>13</sup>. Pues bien. En esta visión, donde el Juez tiene una “función de garantía de los derechos fundamentales” sobre la que se basa la “democracia sustancial”<sup>14</sup>, parecería que el derecho de huelga de los Jueces no tendría cabida, en tanto éstos son los garantes de los derechos constitucionales.

### 3. Acceso a la justicia. Principio de tutela jurisdiccional efectiva

El Juez tiene el cometido fundamental de dirimir los conflictos que se le plantean, acorde a un sistema de reglas y principios pre - establecidos. En un Estado de Derecho, el Magistrado dirime los conflictos (sean penales, laborales, civiles, familiares, comerciales, etc.) de manera pacífica y acorde a las reglas y principios establecidos por el Derecho<sup>15</sup>. Es por ello que ZAPIRAIN ha considerado que los Jueces tienen un “rol político e institucional clave”, ya que “garantizan la vigencia del ordenamiento jurídico, los derechos de las personas y la resolución pacífica (justa) de los litigios”<sup>16</sup>.

En tal sentido, TRUJILLO y VIGNA, al analizar el **acceso a la justicia**, afirman que “la administración de servicios de justicia en sentido amplio puede definirse como una actividad en el marco de un tipo particular de política, la que tiene como finalidad la gestión pacífica de conflictos entre partes”<sup>17</sup>. El acceso

<sup>13</sup> Cfr. FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y Garantías. La ley del más débil*, Editorial Trotta, 4ta edición, Madrid 2004, Traducción de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi, p. 26.

<sup>14</sup> Cfr. FERRAJOLI, L., *ob. cit.*, p. 27. Por tal motivo, vemos pertinente la interrogante planteada por ZAPIRAIN, H.: “¿El instituto de la huelga es compatible con el rol asignado en las Constituciones modernas a los magistrados judiciales?” (Cfr. ZAPIRAIN, H., *ob. cit.*, p. 44).

<sup>15</sup> Sin perjuicio de ello, existen otros mecanismos para solucionar los conflictos, como son la mediación, conciliación y el arbitraje. Al respecto, debe señalarse que, en materia laboral, la SCJ, por sentencia 596/2017 del 8/5/2017 (con discordia de Ricardo PÉREZ MANRIQUE y Rosina ROSSI), admite el la validez de una clausula compromisoria de arbitraje para resolver un conflicto individual de trabajo. La sentencia se encuentra publicada en la BJNP del Poder Judicial (<http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>).

<sup>16</sup> Cfr. ZAPIRAIN, H., *ob. cit.*, p. 45.

<sup>17</sup> TRUJILLO, Henry y VIGNA, Marcela, “Acceso a la justicia: estudio descriptivo de la necesidades legales en el Uruguay en el año 2013”, Serie Documentos de Trabajo Nro. 14, FDER – UDELAR, febrero de 2016, pp. 4. Disponible en: <http://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/sdt/article/view/19/14>.

a la justicia “es un componente fundamental del Estado de Derecho, y su inexistencia pone en tela de juicio la existencia real de la ciudadanía”<sup>18</sup>.

Por su parte, el ***principio de tutela jurisdiccional efectiva*** implica “el derecho de toda persona a que se le haga justicia; a que cuando pretenda algo, esa pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas”<sup>19</sup>.

Entonces, “para resolver los conflictos que se plantean en el medio social podemos decir que hay dos líneas de solución: una, basada en la fuerza, triunfo del más poderoso, por sus armas, por su inteligencia o por su astucia; otra, basada en la razón, basada en el establecimiento de un sistema normativo aceptado como obligatorio por los contendientes”<sup>20</sup>.

La importancia del rol del Juez es tan grande que autores que pregonan la corriente neo constitucionalista, como PRIETO SANCHIS, han señalado que una Constitución “garantizada significa sencillamente que, como ocurre con cualquier otra norma primaria, su protección o efectividad se encomiende a los jueces”<sup>21</sup>. En la misma línea de razonamiento, ROSSI afirma que “la garantía intrínseca de los derechos fundamentales, constituye en sí misma un derecho fundamental que se expresa en el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva”, que “tiene fuente en el bloque de constitucionalidad de los derechos Humanos”<sup>22 23</sup>.

En este aspecto también se destaca el art. 1 de la Parte I del Código Modelo de Ética Judicial Aprobado por la Asamblea Plenaria de la XIII Edición

---

<sup>18</sup> Cfr. TRUJILLO, H. y VIGNA, M., ob. cit., p. 1.

<sup>19</sup> Cfr. VÁZQUEZ, Cristina citando a Néstor SAGUÉS, “Agotamiento de la vía administrativa y acción reparatoria”, Revista La Justicia Uruguaya, Año LXXVIII, Tomo 155, julio - agosto 2017, pp. D 122 – 123.

<sup>20</sup> Cfr. LANDONI SOSA, Ángel y BIURRUM, Rafael, “El rol de los Jueces y abogados en la efectiva y eficiente tutela de los derechos sustanciales”, Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVII (1966), p. 55.

<sup>21</sup> CORREA FREITAS, Ruben, citando a Luis PRIETO SANCHIS, Fundamentos de la Constitución ROU, Editorial B de F, Montevideo 2017, p. 68.

<sup>22</sup> Argumentación de la Dra. Rosina ROSSI en su discordia en la sentencia de la SCJ Nro. 596/2017, antes citada.

<sup>23</sup> El derecho a la justicia está consagrado en las siguientes normas internacionales: art. 8 y 25 de la Conv. Americana de los DDHH, Pacto de San José de Costa Rica (1969); art. 8 de la Decl. Universal de los DDHH (1948); inc. 3 del art.2 del Pacto Int. de Derechos Civiles y Políticos (1966); Reglas de Brasilia de acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad” (XIV Cumbre Judicial Iberoamericana Brasilia, 4 a 6 de marzo de 2008), recogidas en Acordada de la SCJ Nro. 7647.

de la Cumbre Judicial Iberoamericana<sup>24</sup>, en cuanto dispone que la “razón de ser” del Juez “es la de garantizar a los ciudadanos el derecho a ser juzgados con parámetros jurídicos (...)”.

Sin adelantarnos a dar una respuesta, partiendo de un análisis abstracto, se podría afirmar que la huelga de los Jueces afectaría la seguridad, no garantizaría los derechos sustanciales ni el acceso a la justicia, vulneraría el principio de tutela jurisdiccional efectiva y, en definitiva, impediría la resolución de los conflictos sociales en forma pacífica y democrática.

#### **4. Actos jurídicos estatales y función jurisdiccional. Cometidos estatales: una perspectiva desde el Derecho Público**

Siguiendo a SAYAGUES LASO podemos sostener que para realizar sus fines las “entidades estatales actúan mediante actos jurídicos y operaciones materiales”, que se realizan “en virtud de los poderes jurídicos que el derecho objetivo establece. Dichos poderes jurídicos son una aptitud para obrar de determinado modo o manera”<sup>25</sup>. Según las características de los poderes se distingue la potestad de legislación, de administración y jurisdiccional, siendo ello lo que “tradicionalmente se denominan funciones jurídicas del Estado”<sup>26</sup>.

De esa manera, antes de analizar la función jurisdiccional, debe hacerse mención a los actos jurídicos que emanan del Estado. Y, dentro del elenco de los mismos, basándose en la doctrina francesa, al analizar la clasificación material de los actos jurídicos, SAYAGUÉS LASO, enseña que existen cuatro categorías, a saber: (a) actos regla; (b) actos subjetivos; (c) actos – condición; y (d) actos jurisdiccionales<sup>27</sup>. Éstos últimos “consisten en un pronunciamiento o constatación sobre un punto controvertido que adquiere fuerza de verdad definitiva”; y “pertenecen en general al derecho público, pues el Estado se atribuye el ejercicio exclusivo de la función jurisdiccional” (sin perjuicio de que “la

---

<sup>24</sup> Declarada con valor de Acordada por la SCJ, según Acordada Nro. 7688 del 30/7/2010, Ref. “Principios de la ética judicial Iberoamericana”.

<sup>25</sup> SAYAGUÉS, LASO, Enrique, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I, tercera edición, Montevideo 1969, pp. 34.

<sup>26</sup> SAYAGUÉS, LASO, E. ob. cit., p. 35.

<sup>27</sup> SAYAGUÉS, LASO, E. ob. cit., 26 a 28.

existencia de la jurisdicción arbitral en muchos países introduce un elemento de duda<sup>28</sup>). El concepto de acto jurisdiccional “está directamente vinculado con la función jurisdiccional”<sup>29</sup>.

Pues bien. Ingresando al concepto de la *función jurisdiccional*, SAYAGUÉS LASO hace las siguientes puntualizaciones<sup>30</sup>: (i) puede utilizarse un criterio orgánico (“sería función jurisdiccional la que desarrollan los órganos judiciales”<sup>31</sup>); (ii) un criterio formal (sería la “actividad estatal que se manifiesta mediante actos procesales, especialmente por el acto denominado sentencia”; y (iii) “la función jurisdicción es la que tiene por objeto decidir cuestiones jurídicas controvertidas mediante pronunciamientos que tienen fuerza de verdad definitiva”.

Se ha distinguido, por su parte, entre *funciones y cometidos estatales*<sup>32</sup>. Dentro de los cometidos estatales tenemos aquellos que son “esenciales”, que serían “los cometidos del Estado inherentes a su calidad de tal, que no se conciben sino ejercidos directamente por el mismo”<sup>33</sup>. Para SAYAGUÉS LASO es “*cometido fundamental* del estado hacer justicia, es decir, reparar toda violación del derecho”, realizándose “principalmente mediante la función jurisdiccional”<sup>34</sup>.

A nivel de derecho positivo, la función jurisdiccional está expresamente establecida en el art. 6 de la ley 15.750 (LOT), al disponer que los Tribunales tienen función “jurisdiccional” que consiste la “potestad pública de juzgar y ejecutar lo juzgado”, aclarando en el art. 51 que el ejercicio de dicha función compete a la SCJ, Tribunales de Apelaciones, Juzgados Letrados, Juzgados de Paz y Tribunales de Faltas.

Efectuadas estas necesarias precisiones, sostenemos que los Jueces cumplen con realizar actos jurisdiccionales y función jurisdiccional, siendo un

---

<sup>28</sup> Esta afirmación se corrobora con la posición de la SCJ en sentencia 596/2017 (antes citada), donde se sostiene que la función que cumplen los árbitros “es de naturaleza jurisdiccional”.

<sup>29</sup> SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 27 - 28.

<sup>30</sup> SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 46 - 47.

<sup>31</sup> El autor sostiene que este criterio es “equivocado” ya que los órganos jurisdiccionales también realizan función administrativa (función que también cumpliría Suprema Corte de Justicia). (Cfr. SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 47).

<sup>32</sup> Al respecto debe verse: SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 50.

<sup>33</sup> Cfr. SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 56.

<sup>34</sup> Cfr. SAYAGUÉS LASO, E., ob. cit., pp. 82.

cometido fundamental e inherente en un Estado de Derecho, lo cual torna más compleja aun la duda planteada al comienzo, de si los Jueces tienen ( o no) derecho de huelga.

## 5. Breves referencias a la noción del derecho de huelga y su consagración a nivel normativo

### 5.1. Noción de Huelga

Una visión *triangular* del Derecho Colectivo del Trabajo propugna que éste se apoya en tres pilares básicos: *libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva*. Es así que podría representarse como un “triángulo equilátero, cuyos ángulos todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y contratación colectiva, y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podría faltar porque desaparecería el triángulo”. El “principio básico y creador del derecho colectivo del trabajo es la libertad, a la que, en la materia que nos ocupa, se da el título de libertad sindical, y que es todo el contenido del triángulo”<sup>35</sup>. Esta “*triangularidad*” se basa en los tres pilares fundamentales: “*autonomía sindical, autonomía colectiva y autotutela*”<sup>36</sup>.

Ahora bien. No hay un texto normativo que defina el derecho de huelga<sup>37</sup> por lo que debemos recurrir a la doctrina. En tal sentido, se han manejado innumerables definiciones, pero solo se destacará la utilizada por ERMIDA URIARTE, por considerarse la más ilustrativa atento a la evolución que ha tenido

<sup>35</sup> Cfr. Mario DE LA CUEVA, ob. cit., pp. 214, 216 y 217.

<sup>36</sup> Cfr. ERMIDA URIARTE, Oscar, “Modalidades de conflicto colectivo”, rev. Der Lab Tomo XLII, Nro. 194, abril – junio 1999, FCU, p. 235).

<sup>37</sup> Oscar ERMIDA URIARTE considera a la huelga como el “**fenómeno más atípico de la parte más atípica del derecho más atípico (porque en definitiva, el Derecho del Trabajo es el derecho más atípico o uno de los más atípicos; el derecho colectivo es el sector más atípico; y la huelga es el instituto más atípico del derecho colectivo del Trabajo)**” (Cfr. ERMIDA URIARTE, O., Apuntes sobre la Huelga, Colección JVS 22, FCU, Montevideo 1983, p. 12). Se considera importante destacar lo afirmado por MANTERO ÁLVAREZ, en cuanto a que “resulta insuficiente definir la huelga como la simple paralización colectiva del trabajo, desde que la realidad es más rica que eso, más cambiante más plástica, además, como señala Javellier, definir puede equivaler a veces a restringir las posibilidades de acción de los interesados, ya que el ejercicio del derecho se limita al campo tomado en consideración por la definición” (Cfr. MANTERO ÁLVAREZ, R, ob. cit., p. 56).

este instituto<sup>38</sup>. Este autor maneja como definición “tentativa” la adoptada por COUTURE y PLÁ RODRÍGUEZ, y sostiene que la huelga constituye “toda omisión, reducción o alteración colectiva y transitoria del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta”<sup>39</sup>.

No obstante la definición, ERMIDA URIARTE ha admitido que “el concepto de huelga ha evolucionado mucho (...) privando hoy la concepción de la huelga como la suspensión o alteración colectiva del trabajo con una finalidad de reclamo o protesta o, también, como la introducción colectiva de una anomalía en el proceso productivo”<sup>40</sup>.

La amplitud de la noción de huelga ha determinado que se distinga entre modalidades de ejercicio de huelga, denominándolas típicas o atípicas<sup>41</sup>.

## 5.2. Normativa internacional

### 5.2.1. Textos normativos a nivel de OIT que consagran el derecho de Huelga. Pronunciamientos del CEACR<sup>42</sup> y CLS<sup>43</sup>

El CLS ha considerado que “si bien pueden existir varios tipos de huelga, por lo general, se entiende por huelga una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con

---

<sup>38</sup> Como bien sostiene DE LA CUEVA la huelga está en “en evolución permanente, como consecuencia de los cambios de la vida económica y social” (Cfr. DE LA CUEVA, M., ob. cit., p. 232).

<sup>39</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. citando a PLÁ RODRÍGUEZ y COUTURE, Apuntes sobre la Huelga, ob. cit., p. 35.

<sup>40</sup> Cfr. ERMIDA URIARTE, O., “Ocupaciones y solución de conflictos colectivos”, en XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- Minas – 2006, FCU, p. 259.

<sup>41</sup>. Respecto a las huelgas típicas y atípicas puede verse: PÉREZ del CASTILLO, Santiago, El derecho de huelga, FCU, 1ª edición, Montevideo mayo de 1999, p. 343 y ss. Las modalidades atípicas han sido admitidas por los decretos 165/006 y 401/008. Debe señalarse que el decreto 165/006 ha sido derogado por el decreto 281/020 de 15/10/2020. A nivel legal, las modalidades atípicas en general son admitidas por el **art. 1 de la ley 19.051**, en cuanto refiere a “**ejercicio del derecho de huelga en cualquiera de sus modalidades**”. Las modalidades atípicas también son admitidas, siempre que sean pacíficas, por el Comité de Libertad Sindical de la OIT (Ver: CLS, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra 2006, OIT, 5ª edición (revisada), párr. 545).

<sup>42</sup> Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

<sup>43</sup> Comité de Libertad Sindical.

el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”<sup>44</sup>.

La OIT adopta un concepto *amplio* de huelga al admitir diversas modalidades de la misma, entre las cuales se encuentran la “paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de empresa o del centro de trabajo”, pudiéndose limitar las mismas en caso de que la “huelga dejase de ser pacífica”<sup>45</sup>.

Como bien lo destaca BRONSTEIN “actualmente la huelga únicamente figura, y ello de manera indirecta en el art. 1 del convenio 105, sobre abolición del trabajo forzoso, 1957; en los párrs. 4, 6 y 7 de la recomendación 92, sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951; y en el párr. 6 de la recomendación 188, sobre las agencias de empleo privadas, 1977. En cambio, varias resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conferencias regionales o de comisiones sectoriales, ponen de manifiesto el derecho de huelga o las medidas adoptadas para garantizar su derecho”<sup>46</sup>.

A partir del art. 3 del CIT 87, por el cual se consagra el derecho a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de “organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción” y se establece el objeto de las organizaciones de “fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores (art. 10)”, la CEACR y el CLS “han reconocido en innumerables ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio”<sup>47</sup>. En efecto, el **CLS** sostiene que el derecho a la huelga es un elemento esencial del derecho sindical y siempre lo ha considerado como uno de los derechos fundamentales y legítimos de los trabajadores y sus organizaciones, en la medida que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales, siendo un

---

<sup>44</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra 2018, OIT, 6ª edición, párr. 783.

<sup>45</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 784.

<sup>46</sup> BRONSTEIN, Arturo, Derecho Internacional del Trabajo, 1era edición, Editorial Astrea, Buenos Aires 2013, pp. 184.

<sup>47</sup> Cfr. CASTELLO, Alejandro, citando a GERNIGÓN, ODERO y GUIDO, “Límites al derecho de huelga: a propósito de las huelgas en la Administración Central del Estado”, rev. Der. Lab. Tomo LVII, Nro. 256, FCU, octubre- diciembre de 2014, pp. 663 y 664.

corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio Nro. 87<sup>48</sup>.

Por su parte, al analizar el CIT 87 y la huelga, el **CEACR** ha sostenido que “la ausencia de una disposición concreta al respecto no es determinante en la medida que el contenido del convenio debe ser interpretado teniendo en cuenta su objeto y fin”, que la huelga ha sido afirmado como principio esencial de la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical”, reafirmando que el derecho de huelga se deriva del convenio<sup>49</sup>.

De diversos pronunciamientos de ambos órganos de contralor (CLS y CEARC) surge la existencia de límites, algunos de los cuales se indicarán más adelante.

Por último, no puede dejarse de mencionar que existe un fuerte cuestionamiento, a nivel internacional, del derecho de huelga por parte del sector empleador en la OIT<sup>50</sup>.

### 5.2.2. Normativa supranacional sobre derecho de huelga

---

<sup>48</sup> Cfr. CLS, La Libertad Sindical, Recopilación...5ª edición, ob. cit., párrs. 131, 520, 521, 522 y 523.

<sup>49</sup> Estudio general de la CEACR sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos del trabajo a la luz de la declaración de OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, 2008, párrs. 118 a 120 (citada por BRONSTEIN, A., ob. cit., pp. 188 – 189).

<sup>50</sup> En concreto, durante la 101ª reunión de la Conferencia Internacional de la OIT (año 2012), el grupo de empleadores reiteró que: el derecho de huelga no está consagrado en el CIT 87; la CEACR no tiene potestad para interpretar las normas internacionales; son “básicamente inaceptables” las interpretaciones del derecho de huelga que hace la Comisión; en base al art. 37 de la Constitución de la OIT, únicamente, la Corte Internacional de Justicia “puede dar interpretación definitiva a las normas internacionales de trabajo”; las opiniones de la CEACR no constituyen jurisprudencia vinculante, debido a que no tiene competencia judicial dentro de la OIT; corresponde a los gobiernos establecer “sus propias reglas y prácticas” del derecho de huelga “al considerar la manera de resolver los conflictos nacionales en materia de relaciones laborales” (Cfr. Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, Extracto de actas de la 101 reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, año 2012, parte I, parr. 82, 147, 148 y 149). Al respecto puede verse BARRETTO GHIONE, Hugo, “¿Es posible leer sin interpretar? Sobre el derecho de huelga y la posición de los empleadores en la OIT, rev. Der. Lab, Tomo LV, Nro. 247, julio – setiembre de 2012, FCU, Montevideo, p. 475. Este autor destaca la “bipolaridad” de los empleadores quienes, por una parte, cuestionan la interpretación del CIT 87 por la CEACR y, por otra parte, asumen que el derecho de huelga es un corolario de la libertad sindical (CIT 87) en el CLS. También puede verse: ROJAS RIVERO, Gloria P., “La protección del derecho de huelga por la OIT en entredicho”, rev. Der. Lab. Tomo. LXIII, Nro. 277, enero – marzo 2020, FCU, p. 7.

El derecho de huelga está reconocido expresamente en los siguientes instrumentos internacionales:

- Art. 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947)<sup>51</sup>.

- literal d del art. 8 del PIDESC (1966)<sup>52</sup>.

- literal d del art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "*Protocolo de San Salvador*" (1988)<sup>53</sup>.

- Art. 18 de la Declaración Socio-laboral del Mercosur<sup>54</sup>.

### 5.3. Normativa Nacional

#### 5.3.1. Art. 57 de la Constitución

No cabe la menor duda que el art. 57 es el pilar básico y piedra angular de Derecho Colectivo del Trabajo en tanto "declara" a la huelga como un derecho gremial.

#### 5.3.2. Art. 65 de la Constitución

Cómo se indicará más adelante, la doctrina interpreta que del inciso 2° del art. 65<sup>55</sup> se extrae la posibilidad de ejercer la huelga por parte de los funcionarios públicos.

#### 5.3.3. Normativa infra constitucional

---

<sup>51</sup> Adoptada en Río de Janeiro, Brasil, 1947. A

<sup>52</sup> Adoptado por la Asamblea General en su resolución 2200 A XXI del 16/12/1966, vigente desde el 3/1/19796.

<sup>53</sup> Adoptada el 17/11/19888 en San Salvador, El Salvador, vigente desde el 1611/1999.

<sup>54</sup> Reformulada en Brasilia el 17/6/2015.

<sup>55</sup> Inciso 2° del Art. 65: "En los servicios públicos administrados directamente o por concesionarios, la ley podrá disponer la formación de órganos competentes para entender en las desinteligencias entre las autoridades de los servicios y sus empleados y obreros; así como los medios y procedimientos que pueda emplear la autoridad pública para mantener la continuidad de los servicios"

A nivel infra constitucional la huelga está regida por las siguientes normas: decreto ley 13.720<sup>56</sup>; leyes 10.913<sup>57</sup>, 18.508, 19.051<sup>58</sup>, 19.121<sup>59</sup>, 19.315<sup>60</sup> y 19.889 (“LUC”<sup>61</sup>); decreto 401/008<sup>62</sup> y decreto de fecha 15/X/2020<sup>63</sup>.

Además de tales normas, a nivel de la negociación colectiva (tripartita y bipartita) se ha reglamentado el ejercicio del derecho de huelga a través de los mecanismos de prevención y solución de conflictos<sup>64</sup>.

#### 5.3.4. Doctrina vernácula vinculada al derecho de huelga de los funcionarios públicos

Mucho se ha escrito respecto de si los funcionarios públicos son titulares (o no) del derecho de huelga<sup>65</sup>, pero coincidimos con CASTELLO de que “en

---

<sup>56</sup> Regula el preaviso de la huelga (art. 3 literal f), así como la huelga en los servicios públicos (aún los administrados por particulares) y esenciales.

<sup>57</sup> Regula las divergencias y Consejos Paritarias en las empresas concesionarias de servicios públicos (norma actualmente desaplicada).

<sup>58</sup> Refiere al descuento proporcional de determinados rubros salariales vinculadas a la asistencia es en caso de huelga; reiterándose que, en su art. 1, refiere a la huelga “*en cualquiera de sus modalidades*”.

<sup>59</sup> “Regulación del Estatuto del funcionario público de la Administración Central”. En su art. 35 declara el derecho sindicalización, libre asociación, negociación colectiva y a la huelga.

<sup>60</sup> El literal M del art. 35 de la ley 19.315 establece que los policías tienen derecho a la sindicalización, estándole expresamente prohibido el ejercicio de la huelga.

<sup>61</sup> En especial, el art. 392: “(Libertad de trabajo y derecho de la dirección de la empresa). El Estado garantiza el ejercicio pacífico del derecho de huelga, el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos y el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente”

<sup>62</sup> Regula el descuento de salarios en caso de medidas gremiales de los funcionarios de la Administración Central.

<sup>63</sup> Este reciente decreto derogó los decretos 165/006 y 354/010 y establece la posibilidad de que el MTSS intervenga ante las ocupaciones de los lugares de trabajo (públicos y privados), intime la desocupación y solicite el desalojo a través del Ministerio del Interior. Si bien no es objeto de este trabajo, adelantemos opinión respecto a la ilegalidad de este decreto en tanto se aparta de la garantía estatal del derecho de huelga ordenada por el art 392 de la ley 19.889 (LUC); vulnera el art 57 de la Constitución; se aparta de dictámenes del CLS en cuanto admite la desocupación por la fuerza pública únicamente cuando se afecte el orden público o se cometan actos delictivos; generando un Arbitraje -discrecional- y decidido por el PE para la finalización de un conflicto colectivo de trabajo.

<sup>64</sup> No se hará referencia a los sectores dónde se han incorporado estos mecanismos, porque se considera que excede el objeto de este trabajo. Al respecto puede verse: FERRIZO, Arturo y PITA, Fabián, “Deber de paz y prevención de conflictos en la negociación colectivo actual”, rev. Der Lab. Tomo LXIII, Nro. 277, enero – marzo 2020, FCU.

<sup>65</sup> Entre otras publicaciones, puede verse: ARTECONA, Martha Abella, “La huelga de los funcionarios públicos”, rev. Der Lab, Tomo XIV, Nro. 78, julio –setiembre de 1996, p. 60; DE FERRARI, Francisco, “La huelga y los funcionarios públicos”, rev. Der Lab, Tomo XIII, Nro. 75, diciembre de 1962, pp. 250; LARRAÑAGA, Nelson, Derecho de huelga y Negociación Colectiva, Editorial AMF, 1ª edición, setiembre de 2011, pp. 59 y ss.; ZAPIRAIN, H., ob. cit., pp. 16 a 22.

nuestro país se encuentra superado el debate acerca de si los funcionarios públicos se encuentran o no asistidos del derecho de huelga (...)” y que en la actualidad “ya nadie duda de que la regla general es que en Uruguay los funcionarios públicos son titulares del derecho de huelga”; en todo caso pueden limitarse según categorías u ocupaciones (ej. policías, militares, funcionarios que ocupan órganos de poder público)<sup>66</sup>. Por ello, se destacarán brevemente algunas posiciones doctrinarias ilustrativas al respecto.

ERMIDA URIARTE sostiene cuatro argumentos que consagran el derecho de huelga de los funcionarios públicos. Ellos son: (1) el art. 65 de la Const. prevé la interrupción de los servicios públicos, “con lo cual viene a reconocer que el funcionario público puede hacer huelga”; (2) el citado art. 57 “no distingue”, por lo tanto, no puede distinguir el intérprete; (3) el decreto ley 13.720, en cuanto “previó la huelga de los funcionarios públicos, analizando justamente cuando era lícita, cuándo no, qué servicios debían mantenerse, etc.”; y (4) los arts. 53 y siguientes de la Const., en los cuales se “edicta una especie de derecho general del trabajo, aplicable por igual a empleados públicos y particulares”<sup>67</sup>. En la misma línea y basados en el art. 65 de la Constitución, se han pronunciado RASO DELGUE<sup>68</sup> y MANTERO ÁLVAREZ<sup>69</sup>.

Como bien lo señala MANTERO DE SAN VICENTE el reconociendo de huelga a los funcionarios públicos es “relativamente moderno, no solo en nuestro país sino a nivel universal”, derivado del “carácter expansivo del derecho del trabajo y de la eliminación de la distinción que había hecho el derecho entre los trabajadores públicos y los de la actividad privada”. Con acierto, el autor señala que “el Estatuto del Funcionario Público (Ley 19.121) “reconoce el derecho de huelga de los funcionarios públicos”, existiendo limitaciones (ej. a los funcionarios de las fuerzas armadas, policía, funcionarios de autoridad y de confianza)<sup>70</sup>.

<sup>66</sup> Cfr. CASTELLO, A., ob. cit., pp. 662 y 663.

<sup>67</sup> ERMIDA URIARTE, O., Apuntes..., ob. cit., pp. 52 y 53.

<sup>68</sup> Ver: RASO DELGUE, Juan, Reglamentación del Derecho de Huelga Argentina, Paraguay y Uruguay, Cuadernos Laborales de América y España, AAVV, Embajada de España Consejería Laboral, MTSS de España, p. 151.

<sup>69</sup> Ver: MANTERO ÁLVAREZ, R. ob. cit., p. 47.

<sup>70</sup> MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo, Derecho Sindical, Tomo I, FCU, 2ª edición abril 2015, actualizada por Rodolfo BECERRA y Ariel NICOLIELLO, pp. 229, 231 y 232.

## 6. La Huelga como derecho humano, integrante del “bloque de constitucionalidad” y su incidencia en los criterios de interpretación de las normas internas

La expresa inclusión del derecho de huelga en convenios, protocolos y pactos internacionales así como en dictámenes de los órganos de control de la OIT determina que estemos ante un innegable derecho fundamental. Y, ello puede generar alguna contradicción con normas nacionales, sea en el grado de intensidad de protección o en su contenido sustancial, por lo que la doctrina ha elaborado principios interpretativos basados en el *bloque de constitucionalidad de los derechos humanos*<sup>71</sup>.

Dentro de tales principios, que han sido sistematizados por BARBAGELATA<sup>72</sup>, nos interesa destacar el *principio de la primacía de la aplicación de la disposición más favorable a la persona humana* (“favorabilidad”); principio que además ha sido adoptado por la CIDH, en la OC 18/03<sup>73</sup> al disponer que, como no siempre hay armonía entre una norma supranacional y otra de orden interno, la interpretación debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana (**principio pro homine**<sup>74</sup>).

Las disposiciones constitucionales (arts. 57, 72 y 332) así como los principios interpretativos mencionados y el criterio de la “interpretación

---

<sup>71</sup> Al respecto, puede verse: Héctor - Hugo BARBAGELATA, “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, rev. Der. Lab. Nro. 214, Tomo XLVII, FCU, abril – junio 2004, pp. 217. El bloque de constitucionalidad ingresa a nuestro ordenamiento jurídico a través de los arts. 72 y 332 de la Constitución. Este bloque, que ha sido reconocido expresamente por el art. 30 de la ley 18.572, “representa la superación del monismo y dualismo” y reconoce “un derecho de los derechos humanos, supralegal, supra constitucional, no de orden interno o internacional sino “universal” (Cfr. BARBAGELATA, H – H, El Particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos laborales, 2ª Edición actualizada y ampliada - marzo de 2009, FCU, reimpresión inalterada – junio de 2014, pp. 222).

<sup>72</sup> Héctor - Hugo BARBAGELATA sistematiza tales principios en El particularismo..., ob. cit., pp. 240 a 248. Por su parte, CASTELLO afirma que si la huelga es un derecho fundamental debe interpretarse “a favor libertatis”, lo que no implica que sea un derecho superior y que en caso de contradicción con otros derechos deberá buscarse su compatibilización, aclarando que solo excepcionalmente se puede autorizar su limitación (Cfr. CASTELLO, A., ob. cit., p. 664).

<sup>73</sup> Párrafo 156 de la Opinión Consultiva (OC) 18/03.

<sup>74</sup> Este principio puede extraerse del art. 4 del Protocolo de San Salvador.

conforme”, permiten inferir que los Jueces son titulares del derecho de huelga y que toda limitación o prohibición del derecho de huelga debe ser extraordinaria y restringida a casos excepcionales y rigurosamente fundados.

## **7. Los Jueces como trabajadores del sector público y derecho de huelga**

Surge del Título III<sup>75</sup> de la ley 15.750 que los Jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones (art. 84); tienen derecho a: la licencia (art. 86); una remuneración (art. 86); al ascenso (art. 95) -cuyo orden es establecido por la SCJ (art. 96)-; a la carrera judicial (arts. 78 y 98); pueden ser trasladados “por razones de buen servicio” por decisión de la SCJ (art. 99); están bajo responsabilidad disciplinaria (112), y las correcciones serán impuestas por la SCJ (art. 114). También tienen derecho a la negociación colectiva (ley 18.508<sup>76</sup>).

La SCJ es quién “ejerce la superintendencia, directiva, correctiva, consultiva y económica sobre los Tribunales, Juzgados y demás dependencias del Poder Judicial” (Nral. 2º del art. 239 de la Const.), y nombra a los miembros de los Tribunales de Apelaciones y a los Jueces letrados y (Nral 4º y 5º del art. 239).

Como bien afirma VAZQUEZ, “el funcionario público es un trabajador que, como tal resulta alcanzado por las disposiciones que rigen el trabajo como hecho social y, en esencial, el trabajo subordinado”. “Ningún trabajador público puede tener menos garantías que un trabajador privado”<sup>77</sup>.

De las disposiciones legales citadas, se extrae que los Jueces son trabajadores del sector público y están, por consiguiente, inmersos en el sistema de relaciones laborales del ámbito público. El trabajo personal, la onerosidad, la subordinación (ante la SCJ) es innegable, por lo cual la calidad de trabajadores dependientes de los Jueces no puede cuestionarse. Como consecuencia, tienen toda la protección que nuestra Constitución otorga al trabajo (como hecho social)

---

<sup>75</sup> Denominado “Estatuto de los Jueces”.

<sup>76</sup> El art. 8 de esta ley comprende expresamente a los funcionarios del Poder Judicial.

<sup>77</sup> Cfr. sentencia No 314 del 18/9/2007 dictada por el TAT de 2º turno, citando a Cristina VÁZQUEZ (publicada en AJL año 2007 caso 314)

y a los trabajadores sin distinción, entre ellos el derecho de huelga declarado en el art. 57 de la Constitución.

Refuerza dicha tesis, lo sostenido por CASSINELLI MUÑOZ de que las normas constitucionales que refieren al trabajo tienen “aplicabilidad indiscriminada a todo tipo de relación de trabajo”, salvo que haya una disposición expresa que distinga según sea la contraparte de esa relación, si un ente público o una empresa privada”<sup>78</sup>. De esa manera, el autor concluye que existe un “Derecho General del Trabajo”, que se aplica a todos los trabajadores<sup>79</sup>.

Por tales argumentos, son aplicables a los trabajadores, públicos y privados, todas “las normas constitucionales sobre derechos deberes y garantías de las personas o de los habitantes, por la sencilla razón de que son personas o habitantes de la república. No hay reserva constitucional que permita excluir a los funcionarios públicos como titulares de ningún derecho laboral, sin perjuicio de que en el ámbito específico se les apliquen las normas pertinentes”<sup>80</sup>. De esta forma todos los trabajadores gozan de la protección constitucional y, en especial los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia” (arts. 7, 53 a 57 de la Const.), existiendo un “Derecho General del Trabajo”<sup>81 82</sup>.

Por su parte, nuestro país ratificó los CIT 87, 98 y 151, por lo que “no existen dudas en cuanto a que todas éstas normas resultan íntegramente aplicables a los funcionarios públicos”<sup>83</sup>.

Como corolario, los Jueces, en tanto son trabajadores dependientes, tienen derecho a la libertad sindical, a la sindicalización, al derecho de huelga y a la negociación colectiva.

---

<sup>78</sup> CASSINELLI, MUÑOZ, Horacio, *Cursillo sobre El Derecho del Trabajo y los Funcionarios públicos*, AAVV, Biblioteca de Derecho laboral Nro. 5, Montevideo 1977, pp. 105 y 115.

<sup>79</sup> CASSINELLI, MUÑOZ, H., *ob. cit.*, pp. 115.

<sup>80</sup> Cfr. TAC 1º turno en sentencia 194/2013 del 23/10/2012, citando a CASSINELLI MUÑOZ, Horacio. Disponible en BPN del Poder Judicial: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA>).

<sup>81</sup> Cfr. TAC 1º, sent. 194/2013, citada ut supra.

<sup>82</sup> PRATT, Julio a., sostiene que prefiere hablar de “normas aplicables a todo trabajo subordinado o regulación jurídica del trabajo como hecho” en vez de derecho general del trabajo. (Cfr. PRATT, A, *Derecho Administrativo*, Tomo 3 Volumen1, Los funcionarios públicos, editorial Acali, Montevideo 1978, pp. 207.

<sup>83</sup> Cfr. RACCIATI, O., GARMENDIA, M., y GOLDFLUS, S., “Relaciones industriales, incluyendo disputas colectivas en el sector público”, *rev. Der Lab.*, Tomo XLII, Nro. 199, FCU, julio – setiembre 2000, p. 572.

## 8. Límites al derecho de huelga de los Jueces

### 8.1. Teoría de los límites (límites “internos” y “externos”)

En doctrina se ha distinguido entre límites “internos” y “externos”<sup>84</sup>. Compartimos lo sostenido por MANTERO ÁLVAREZ respecto de que no sería posible hablar de límites internos, ya que éstos “cuando asumen una entidad suficiente, aparecen como límites externos, en tanto por su gravedad lesionan esferas jurídicas de terceros, tuteladas por el propio ordenamiento jurídico al mismo nivel que el derecho de huelga”. Los límites de la huelga no derivan de su modalidad sino de la lesión de otros derechos o bienes tutelados por el ordenamiento jurídico<sup>85</sup>.

### 8.2. Límites dispuestos por organismos de la OIT

Como bien señala BRONSTEIN, si “la huelga es un derecho fundamental, no es, sin embargo, un derecho absoluto”, ya que puede entrar en conflicto con otros derechos lo que obliga a formular reglas de convivencia entre los derechos posiblemente afectados<sup>86</sup>. Claro está, entonces, que el derecho de huelga, como todos los derechos, **no es absoluto**<sup>87</sup>.

Una innumerable cantidad de dictámenes del CLS establecen que, en determinadas circunstancias, se puede limitar o prohibir la huelga. En términos muy generales, ellas son: (1) “en la función pública sólo en el caso de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”; (2) en

---

<sup>84</sup> Los “internos” parten de la existencia de un concepto de huelga y todo lo que no encaje en el mismo sería ilícito o por lo menos “despojado de la protección del orden jurídico”. Por su parte, los límites externos indican “la protección de otros derechos o bienes jurídicos de igual o superior jerarquía que la huelga, que eventualmente se pueden ver lesionados por ésta”, o sea, serían un “límite en función de la tutela de esferas jurídicas de terceros (Cfr. MANTERO ÁLVAREZ, R., ob. cit., pp. 54).

<sup>85</sup> MANTERO ÁLVAREZ, R., ob. cit., 63.

<sup>86</sup> BRONSTEIN, Arturo, Derecho Internacional del Trabajo, 1era edición, Editorial Astrea, Buenos Aires 2013, ob. cit. p. 190.

<sup>87</sup> Al respecto, puede verse: MANTERO ÁLVAREZ, R. ob. cit., p. 17.

los servicios esenciales en el sentido estricto del término”<sup>88</sup>; y (3) “en una situación de crisis nacional aguda”<sup>89</sup>.

A continuación se señalarán algunas restricciones admitidas por el CLS y que podrían aplicar a la actividad de los Jueces.

### 8.2.1. Restricciones en “servicios esenciales” y en “funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”

Al analizar la función pública y el derecho de huelga, el CLS ha dictaminado que “el reconocimiento de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica necesariamente el derecho de huelga”<sup>90</sup>, sosteniendo que el derecho de huelga “puede limitarse o prohibirse: **1)** en la función pública solo en **casos de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado; y 2)** en **los servicios esenciales en el sentido estricto** del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en riesgo la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)”<sup>91</sup>.

Para el CLS, el criterio del servicio esencial supone un “criterio determinante” por el cual se “podría” “prohibir” la huelga<sup>92</sup>; este criterio se configura con la “existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población”<sup>93</sup>. El Comité da pautas generales para la determinación de los servicios esenciales en sentido estricto y aclara que su definición “depende en gran medida de las condiciones propias de cada país”<sup>94</sup>.

También puede considerarse esencial aquellos servicios que no lo sean en sentido estricto pero que se conviertan en tal cuando su duración “rebase

---

<sup>88</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación decisiones del Comité de Libertad Sindical, 6ª edición, año 2018, párr. 830.

<sup>89</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 824.

<sup>90</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones... 5ª edición, ob. cit., párr. 572.

<sup>91</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 5ª edición, ob. cit., párr. 576.

<sup>92</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 836.

<sup>93</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 836.

<sup>94</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 837.

cierto periodo o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona la salud de toda o parte de la población”<sup>95</sup>.

Concretamente, referido a los **funcionarios del Poder judicial**, el Comité ha dictaminado “que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado, por lo que su derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, como la suspensión del ejercicio del derecho o incluso su prohibición”<sup>96</sup>. En cierto modo, tal dictamen tiene sustento en lo dispuesto en el **Nral. 2 del art 1 del CIT 151** (Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978)<sup>97</sup>.

En nuestra posición, al ejercer una función jurisdiccional y ser soporte del Estado en un cometido esencial, el Juez ejerce una función *de autoridad en nombre del Estado*<sup>98</sup>, tal como lo destaca el CLS.

Ahora bien. Los dictámenes de los órganos de la OIT pueden utilizarse para interpretar las normas pero no en un sentido peyorativo cuando en el orden interno se consagra un derecho a nivel constitucional; tal como sucede en nuestro derecho interno, que declara la existencia del derecho de huelga en forma expresa y sin distinción (**art. 57 de la Constitución**). Además, el derecho de huelga integra el “bloque de constitucionalidad”. Y, por si ello fuera poco, es aplicable el numeral **8 del art. 19 de la Constitución de la OIT**.

En buen romance, no puede dejarse de aplicar el art. 57 de la Constitución bajo el argumento de un criterio peyorativo del CLS<sup>99</sup>.

### 8.2.2. Garantía de prestación de “servicios mínimos”

<sup>95</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 5ª edición, ob. cit., párr. 582.

<sup>96</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 5ª edición, ob. cit., párr. 578. CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición CLS, párr. 832.

<sup>97</sup> Nral 2 del art.1 del CIT 151: “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial”.

<sup>98</sup> ARAUJO, Jorge Alberto, al analizar la huelga de los Jueces y su función, sostiene que “no hay duda que éstos funcionarios actúan en nombre del Estado, incluso emitiendo determinaciones directamente a los demás agentes políticos, revocando o anulando sus decisiones y obligándolos a realizar determinados actos, en el ejercicio del poder jurisdiccional” (Cfr. ARAUJO, J. A., “Magistrados y Derecho de huelga en Brasil”, rev. Der. Lab., Nro. 230, Tomo LI, FCU, abril - junio 2018, p. 284)

<sup>99</sup> Además resulta de aplicación el criterio de interpretación de la “*aplicación de la disposición más favorable a la persona humana*” (“favorabilidad”), pro homine o favor libertatis, antes mencionado.

MANTERO DE SAN VICENTE señala que, como medida sustitutiva a la prohibición total de la huelga, la CEACR propone que “sería adecuado en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de trabajadores, podría tratar de asegurarse la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones”<sup>100</sup>.

El CLS afirma que en ciertas **situaciones y condiciones** podría establecerse un servicio mínimo de funcionamiento (en adelante: SM). La **situaciones** son la siguientes: (1) cuando se esté en presencia de **servicios esenciales en sentido estricto**; (2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que **huelgas de una cierta extensión** y duración podrían provocar una situación de **crisis nacional** aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; y (3) en **servicios públicos de importancia trascendentales**<sup>101</sup> (incluso en sectores de “**muy alta importancia del país**”<sup>102</sup>). A los mencionados, debe agregarse el establecimiento de SM en caso de “huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar **daños irreversibles**”<sup>103</sup>.

Es importante destacar que los SM son una “solución sustitutiva apropiada” a la prohibición de la huelga, ya que “sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones”<sup>104</sup>. Si bien los SM deben evitar “peligros para la salud o seguridad pública”<sup>105</sup>, su alcance “no tiene como resultado que la huelga sea inoperante”<sup>106</sup> o “ineficaz”<sup>107</sup>.

<sup>100</sup> MANTERO DE SAN VICENTE, O., ob. cit., pp. 257.

<sup>101</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 866.

<sup>102</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 868.

<sup>103</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 869.

<sup>104</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 867.

<sup>105</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 870.

<sup>106</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 874.

<sup>107</sup> CLS, caso 2654 (contra Canadá), informe 356 de marzo de 2010, parr. 375.

En cuanto a las **condiciones** para la determinación de los SM, el CLS ha entendido que “deberían poder participar no solo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas”<sup>108</sup>. El principio es que para la determinación de los SM participen las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas y en caso de divergencia se debería prever que su fijación sea por “un órgano independiente de confianza de las partes interesadas, y no por la autoridad administrativa; no pudiendo el empleador determinar los mismos en forma unilateral”<sup>109</sup>.

### 8.3. Prohibiciones y restricciones en nuestro ordenamiento jurídico interno (aplicable a los Jueces)

MANTERO ÁLVAREZ, al analizar los límites del derecho de huelga, refiere que la “elevación de la huelga a la categoría de un derecho constitucional, trae aparejado una serie de problemas”. Uno de ellos es la “armonización” con los distintos derechos y “el resto de las esferas jurídicas”. Este autor marca que “la presencia de derechos absolutos e ilimitados, no parece compatible con un Estado pluralista y democrático”, concluyendo que “si todo derecho nace con su límite, el derecho de huelga no constituye una excepción, esto es no es expresión de una libertad plena y absoluta”<sup>110</sup>.

Entonces, no concibiendo a la huelga como un derecho absoluto, **corresponde destacar aquellas prohibiciones y restricciones aplicables a la actividad de los Jueces, establecidas en nuestro orden jurídico interno.** Entre ellas, se destacan las siguientes disposiciones normativas:

a) Nral. 4 del art. 77 de la Const. Este enunciado, al regular el sufragio, establece que los Magistrados “deberán abstenerse, bajo pena de destitución e inhabilitación (...), de formar parte de comisiones o clubes políticos, de suscribir manifiestos de Partidos, autorizar el uso de su nombre y, en general, ejecutar cualquier otro acto político o privado de carácter político, salvo el voto”. En este

<sup>108</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 612.

<sup>109</sup> CLS, La Libertad Sindical, Recopilación..., 6ª edición, ob. cit., párr. 881, 882 y 883.

<sup>110</sup> MANTERO, R., ob. cit., p. 17.

caso la destitución o inhabilitación será dispuesta por la Corte Electoral, por ser un “delito electoral”<sup>111</sup>.

Vemos, aquí, una prohibición de que los Jueces ejerzan el derecho de huelga “contra el Estado para presionar al gobierno por una política diferente, o por mera oposición al gobierno”<sup>112</sup>. Se les prohíbe realizar lo que se denomina “huelga política”<sup>113</sup> o, como indica ZAPIRAIN, tienen vedado realizar “medidas de corte netamente político, o en otras palabras acciones o realizar actos de carácter político partidario”<sup>114</sup>.

b) inciso 2° del art. 65 de la Const. Este inciso prevé la potestad de que la autoridad pública mantenga la continuidad de los servicios públicos en caso de conflictos (“desinteligencias”) “con sus obreros y empleados”.

c) art. 4 de la ley 13.720. Este artículo le otorga la potestad al MTSS de indicar, por resolución fundada, los servicios públicos que se consideren esenciales y que deban ser mantenidos por turnos de emergencia, así como de “disponer las medidas necesarias para mantener dichos servicios”.

Si bien, la función jurisdiccional no es un servicio esencial en sentido estricto, siguiendo el criterio del CLS antes descripto, una paralización (huelga) prolongada claramente ingresaría en tal concepto. Asimismo, siguiendo al CLS, la función jurisdiccional constituye un “servicio público de importancia trascendental”, por lo cual debería asegurarse un “servicio mínimo”.

En el caso concreto (huelga de los Jueces), la SCJ podría solicitar al Poder Ejecutivo la declaración de esencialidad de la función judicial, cuando la extensión del conflicto lo amerite, lo que de ninguna manera podría implicar una prohibición de huelga sino una restricción de la misma.

---

<sup>111</sup> Dicha norma está en armonía con el art. 4 de la Parte I del Código Modelo de Ética Judicial aprobado por la Asamblea Plenaria de la XIII Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana en cuanto establece que la “independencia judicial implica que al juez le está éticamente vedado participar de cualquier manera en actividad política partidaria”.

<sup>112</sup> Cfr. Informe jurídico elaborado para la AMU (Asociación de Magistrados del Uruguay) por los Dres. Alicia CASTRO, Julio POSADAS y Rosina ROSSI. Disponible en <http://amu.org.uy/estimados-colegas-de-la-amu/>

<sup>113</sup> Sería “aquella huelga de protesta contra la orientación política o económico política del gobierno, en la que el trabajador participa de su doble condición de trabajador y ciudadano” (Cfr. MANTERO ÁLVAREZ, R., ob. cit., p. 96).

<sup>114</sup> ZAPIRAIN, H., ob. cit., p. 58.

d) art. 23 de la Const. Esta disposición establece que los Jueces son responsables ante la ley de la “más pequeña agresión contra los derechos de las personas, así como el separarse del orden de proceder en que ellas se establezca”. Este enunciado normativo se complementa con el art. 26 del CGP (en cuanto refiere a la responsabilidad de los Magistrados por “demoras injustificadas”) y Nral 1 del art. 112 de la ley 15.750 (responsabilidad disciplinaria por acción u omisión que produzca un “perjuicio para el interés público” o conlleve al “descrédito a la Administración de Justicia”)<sup>115</sup>.

Por supuesto, que también aplican los límites dispuestos por el art 392 de la ley 19.889 (“LUC”), en especial de que la huelga debe ser pacífica, pero no se hace énfasis en esta disposición por entender no genera ninguna dificultad en la huelga de los Jueces.

#### 8.4. Nuestra posición respecto de los límites

Dada la amplitud de la noción de huelga, jurídicamente, no parece posible establecer límites a la huelga de los Jueces basadas, exclusivamente, en la modalidad de la medida gremial adoptada<sup>116</sup> (es decir no existirían “límites internos” propiamente dichos<sup>117</sup>).

En cambio, respecto a los “límites externos”, consideramos que sí existen, como en todo derecho. En el caso de los Jueces los límites son mayores, en tanto la función jurisdiccional constituye un cometido fundamental del Estado, al garantizar la solución pacífica de los conflictos en una sociedad democrática.

---

<sup>115</sup> Este límite y disposiciones normativas son señalados en el informe de los Dres. Alicia CASTRO, Julio POSADAS y Rosina ROSSI (antes citado).

<sup>116</sup> Al respecto, ZAPIRAIN, analizando las formas atípicas de los Magistrados, afirma que, “en principio”, “dada la ausencia de reglamentación al ejercicio de este derecho, la huelga, en la esfera judicial ‘strictu sensu’, podría asumir cualquiera de sus variantes o modalidades que la doctrina señala”. El autor, sin embargo, reconoce que esta solución es “polémica” (ZAPIRAIN, H., ob. cit., p. 62).

<sup>117</sup> En este sentido, Alejandro CASTELLO señala que “no existen prohibiciones, impedimentos o inhibiciones derivadas de la noción de huelga”. El autor parte de la base que la doctrina y jurisprudencia adoptan un “concepto sumamente amplio, comprensivo de todas las modalidades de huelga” (Cfr. CASTELLO, A., “Influencia del Convenio 87 de OIT en la autonomía del Derecho Sindical Uruguayo”, en XXIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Paysandú, 1 y 2 de diciembre de 2018, 1era edición, FCU, diciembre 2018, pp. 223).

La huelga de los Jueces puede entrar en conflicto con otros derechos, por lo cual debe realizarse una “armonización” que evite sacrificio de derechos<sup>118</sup>; se debe procurar que los derechos fundamentales en colisión coexistan en el sistema jurídico. Entre los derechos de terceros, eventualmente vulnerados por la huelga de los Jueces, se encuentran los referidos al comienzo de este trabajo; y, entre otros, serían: el *acceso a la justicia*, la *tutela jurisdiccional efectiva*, *respeto y garantía de los derechos fundamentales* (aquí ingresa un amplia gama de derechos de las personas, de igual jerarquía que la huelga).

Como dijo, los Jueces tienen derecho de huelga. No obstante ello, por considerar a la función judicial como “un servicio de importancia trascendental” y un cometido fundamental del Estado, se concluye necesariamente, que se deba mantener un “servicio mínimo”<sup>119</sup>. Y, si bien la función jurisdiccional no es un “servicio esencial” en sentido estricto, la prolongación de la medida gremial dará lugar a la declaración de esencialidad. La fijación de un “servicio mínimo” será la forma de “armonizar” los derechos de los terceros y de los Jueces.

## 9. Reflexiones finales

1°) - Al ejercer la función jurisdiccional, los Jueces tienen un cometido esencial del Estado, ya que deben aplicar (en un visión realista: “crear”) y garantizar los derechos sustanciales de las personas cuando éstos acuden a la Justicia para que los dirima.

2°) - Los Jueces gozan la protección especial que la Constitución otorga al trabajo como hecho, siéndoles aplicable el marco normativo constitucional

---

<sup>118</sup> RISSO FERRAND, sostiene que en caso de colisión de derechos humanos, el primer paso, para dirimir el conflicto entre ambos debe ser la “armonización”, tarea no sencilla, que debe salvaguardar “el contenido esencial” de cada uno de los derechos en juego, evitando principalmente la desnaturalización de cada uno: esto significa que cuando es posible la armonización mediante el respeto de los contenidos esenciales de todos los derechos, el intérprete debe necesaria e inevitablemente optar por ésta variante interpretativa, desterrando toda otra que implique sacrificar algún derecho” (Cfr. RISSO FERRAND, Martín, Guía para la resolución de casos de Derecho Constitucional y Derechos Humanos”, FCU, 1era edición, Montevideo, marzo 2017, pp. 75 – 76).

<sup>119</sup> Este servicio mínimo debería cumplir con las exigencias del CLS, es decir que participen los trabajadores (Jueces) y empleador (Estado y SCJ).

protector de todos los trabajadores (“Derecho General del Trabajo”). Dentro de ese marco se encuentra el derecho de huelga (arts. 57 y 65 de la Const.).

3°) - La declaración del derecho de huelga como un “derecho gremial” en el art. 57 de la Carta Magna así como su consagración en diversos instrumentos normativos internacionales, que conforman el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos, determina que no se pueda excluir los Jueces de este derecho fundamental. Quedan sí exceptuados de realizar “huelgas políticas” (Nral. 4 del art. 77 de la Const.).

4°) - No se visualiza impedimento jurídico para que los Jueces puedan adoptar una medida gremial “típica” o “atípica”, por más que ésta conclusión pueda tener un matiz polémico.

5°) - La huelga no es un derecho absoluto y los Jueces ejercen una función de autoridad en nombre del Estado, por lo que la forma de evitar conflictos con derechos fundamentales de terceros es mediante la “armonización”. Esto determina que se deba mantener un servicio mínimo en la función jurisdiccional, por constituir un “servicio público de importancia trascendental”. Este servicio mínimo constituye una restricción al derecho de huelga, pero no su proscripción. La transitoriedad de la huelga y el mantenimiento de un servicio mínimo constituyen, en definitiva, los presupuestos necesarios para lograr la armonización de los posibles derechos en colisión.

6°) - Si bien la función jurisdiccional no ingresa en el concepto de servicio esencial en sentido estricto, la prolongación de dicha medida gremial determinará que se pueda declarar la esencialidad por parte de la autoridad competente.

## Bibliografía

- ARAUJO, J. (2018). “Magistrados y Derecho de huelga en Brasil”, *rev. Der. Lab.*, Nro. 230, Tomo LI, FCU, abril - junio.
- ARTECONA, M. (1996). “La huelga de los funcionarios públicos”, *rev. Der. Lab.*, Tomo XIV, Nro. 78, julio –setiembre.
- BARBAGELATA, H. H. (1952). “Un debate sobre la naturaleza jurídica de los laudos de los Consejos de Salarios y el problema de su retroactividad”, *rev. Der. Lab.* Nro. 49 - 50, Tomo IX, FCU, noviembre - diciembre.
- BARBAGELATA, H. H. (1977). *Cursillo sobre El Derecho del Trabajo y los Funcionarios públicos*, AAVV, Biblioteca de Derecho laboral Nro. 5, Montevideo.
- BARBGELATA, H. H. (2004). “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, *rev. Der. Lab.*, Nro. 214, Tomo XLVII, FCU, abril – junio.
- BARBGELATA, H. H. (2014). *El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos laborales*, 2da. Edición actualizada y ampliada - marzo de 2009, FCU, reimpresión inalterada – junio.
- BARRETTO GHIONE, H. (2012). “¿Es posible leer sin interpretar? Sobre el derecho de huelga y la posición de los empleadores en la OIT”, *rev. Der. Lab.*, Tomo LV, Nro. 247, julio – setiembre, FCU.
- BRONSTEIN, A. (2013). *Derecho Internacional del Trabajo*, 1ª edición, Editorial Astrea, Buenos.
- CASSINELLI MUÑOZ, H. (1977). *Cursillo sobre El Derecho del Trabajo y los Funcionarios públicos*, AAVV, Biblioteca de Derecho laboral Nro. 5, Montevideo.
- CASTELLO, A. (2014). “Límites al derecho de huelga: a propósito de las huelgas en la Administración Central del Estado”, *rev. Der. Lab.*, Tomo LVII, Nro. 256, FCU, octubre - diciembre.
- CASTELLO, A. (2018). “Influencia del Convenio 87 de OIT en la autonomía del derecho Sindical Uruguayo”, en *XXIX Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Paysandú, 1 y 2 de diciembre de 2018, 1ª edición, FCU, diciembre.

- CORREA FREITAS, R. (2017). *Fundamentos de la Constitución ROU*, Editorial B de F, Montevideo.
- COUTURE, E. (1983). *Vocabulario jurídico*, 2ª reimpresión, Editorial Depalma.
- COUTURE, E. y PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1950). “La huelga en el derecho positivo uruguayo”, *rev. Der. Lab.*, Nro. 27, Tomo V, junio.
- DE FERRARI, F. (1962). “La huelga y los funcionarios públicos”, *rev. Der Lab.*, Tomo XIII, Nro. 75, diciembre.
- DE LA CUEVA, M (1986). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 4ª edición actualizada, Editorial Porrúa, México.
- ERMIDA URIARTE, O. (1983). *Apuntes sobre la Huelga*, Colección JVS 22, FCU, Montevideo.
- ERMIDA URIARTE, O. (1999). “Modalidades de conflicto colectivo”, *rev. Der Lab.*, Tomo XLII, Nro. 194, abril – junio, FCU.
- ERMIDA URIARTE, O. (2006). “Ocupaciones y solución de conflictos colectivos”, en *XVII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Minas, FCU.
- FERNÁNDEZ, T. y CASAGNE, J. (2017). *Temas de Derecho Público, Legalidad, Discrecionalidad, Sistema y Control Judicial*, Editorial B de F, Buenos Aires.
- FERRAJOLI, L. (2004). *Derechos y Garantías. La ley del más débil*, Editorial Trotta, 4ª edición, Madrid, Traducción de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi.
- FERRIZO, A. y PITA, F. (2020). “Deber de paz y prevención de conflictos en la negociación colectivo actual”, *rev. Der Lab.*, Tomo LXIII, Nro. 277, enero – marzo, FCU.
- GIUGNI, G. (1983). *Derecho Sindical*, 1ª edición en español, Madrid, abril, traducción y estudio preliminar por José Vida Soria, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Servicios de publicaciones del MTSS España.
- GUASTINI, R. (1999). *Distinguiendo Estudios de Teoría y metateoría del derecho*, Ed. Gedisa, Barcelona (España), Traducción: Jordi Ferrer i Beltrán, 1era edición noviembre.

- LANDONI SOSA, Á. y BIURRUM, R. (1966). “El rol de los Jueces y abogados en la efectiva y eficiente tutela de los derechos sustanciales”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso*, XVII.
- LARRAÑAGA, N. (2011). *Derecho de huelga y Negociación Colectiva*, Editorial AMF, 1ª edición, setiembre.
- MANTERO ÁLVAREZ, R. (1992). *Límites al Derecho de Huelga*, Ediciones jurídicas Amalio M. Fernández, Montevideo.
- MANTERO DE SAN VICENTE, O. (2015). *Derecho Sindical*, Tomo I, FCU, 2ª edición, abril, actualizada por Rodolfo BECERRA y Ariel NICOLIELLO.
- OIT – CLS (2006). *La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, OIT, 5ª edición (revisada).
- OIT – CLS (2018). *La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, OIT, 6ª edición.
- OJEDA AVILES, A. (2014). *Compendio de Derecho sindical*, 3ra edición, Ed. Tecnos.
- PLÁ RODRÍGUEZ, A. (2001). *Curso de Derecho laboral*, Tomo IV, Vol. 2, Ed. IDEA, Montevideo.
- PÉREZ DEL CASTILLO, S. (1999). *El derecho de huelga*, FCU, 1ª edición, Montevideo, mayo.
- PRATT, A. (1978). *Derecho Administrativo*, Tomo 3 Volumen1, Los funcionarios públicos, editorial Acali, Montevideo.
- RACCIATI, O., GARMENDIA, M., y GOLDFLUS, S. (2000). “Relaciones industriales, incluyendo disputas colectivas en el sector público”, *rev. Der Lab.*, Tomo XLII, Nro. 199, FCU, julio – setiembre.
- RASO DELGUE, J. (s/f). “Reglamentación del Derecho de Huelga Argentina, Paraguay y Uruguay”, *Cuadernos Laborales de América y España*, AAVV, Embajada de España Consejería Laboral, MTSS de España.
- RISSE FERRAND, M. (2017). *Guía para la resolución de casos de Derecho Constitucional y Derechos Humanos*, FCU, 1ª edición, Montevideo, marzo.

- ROJAS RIVERO, G. (2020). “La protección del derecho de huelga por la OIT en entredicho”, *rev. Der. Lab.*, Tomo. LXIII, Nro. 277, enero – marzo, FCU.
- SAYAGUÉS, LASO, E. (1969). *Tratado de Derecho Administrativo*, Tomo I, 3ª edición, Montevideo.
- VÁZQUEZ, C. (2017). “Agotamiento de la vía administrativa y acción reparatoria”, *Revista La Justicia Uruguaya*, Año LXXVIII, Tomo 155, julio - agosto.
- ZAPIRAIN, H. (2008). *La Huelga de los Magistrados Judiciales*, Editorial AMF, 1ª edición diciembre.

### **Recursos electrónicos**

- TRUJILLO, H. y VIGNA, M. (2016). “Acceso a la justicia: estudio descriptivo de la necesidades legales en el Uruguay en el año 2013”, *Serie Documentos de Trabajo*, Nro. 14, FDER – UDELAR, febrero. Disponible en: <http://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/sdt/article/view/19/14>.