

Recepción: 27/02/2014
Aceptación: 24/03/2014

Eduardo Goldstein*

La huelga política. Análisis de su viabilidad en el ordenamiento jurídico en la República Oriental del Uruguay

Political strike. Viability analysis in the legal system of the Republic of Uruguay

Resumen

Distintas motivaciones han llevado a los trabajadores agremiados a ejercer este derecho fundamental reconocido por el Art. 57 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, los cuales han sido objeto de debates doctrinarios cuando las huelgas incursionan dentro de las denominadas atípicas. En el presente estudio analizamos su viabilidad cuando la misma tiene motivaciones políticas y que respuesta da a ese fenómeno el ordenamiento jurídico patrio.

Palabras clave: huelga política; ordenamiento jurídico uruguayo; licitud; efectos

Abstract

Several motivations have led unionized workers to exercise this fundamental right recognized under Article 57 of the Constitution of the Republic of Uruguay. This right has been the subject doctrine discussions by legal scholars when strikes are considered atypical. In this paper, the viability of strikes when they are motivated by politics is discussed, as well as the response of the national legal system to this phenomenon.

Keywords: political strike; Uruguayan legal system; lawfulness; effects

Sumario

Introducción. Concepto jurídico de huelga. La huelga en el ordenamiento jurídico patrio. Abstencionismo legislativo. La huelga política. Su noción, características y tipología. Licitud o ilicitud de la huelga política. Análisis descriptivo de las soluciones en los países de la región. La OIT. El Comité de Libertad Sindical. La situación en la República Oriental del Uruguay. Posturas doctrinarias. Conclusiones. Nuestra opinión.

*Abogado. Especialista y Magíster en Derecho - Facultad de Derecho - Universidad de la República, Orientación Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. E-mail: dreugoldstein@gmail.com.

Introducción

Concepto jurídico de huelga

En el ámbito de la autonomía científica del Derecho del Trabajo, el Derecho Colectivo constituye una sub-rama que regula las asociaciones profesionales, los conflictos colectivos de trabajo, los medios de acción directa y los convenios colectivos. Su campo comprende los derechos y deberes que se suscitan en el relacionamiento, entre los cuales se encuentra reconocido en nuestro país desde la reforma constitucional de 1934 el derecho de huelga.

Existe una variada gama de divergentes definiciones doctrinarias vinculadas al concepto y trascendencia del fenómeno de la “*huelga*”, tanto como hecho y como derecho. Pero lo que sí está fuera de discusión es que constituye un instituto que procura la autotutela de los trabajadores, instituyéndose como señala Rosenbaum (2005), en uno de los pilares donde se posa la libertad sindical¹.

Ermida Uriarte (1983) sostiene que la huelga constituye uno de los tres elementos esenciales del Derecho Colectivo del trabajo, conjuntamente con el sindicato y la negociación colectiva, presentándose aquella, como un medio de acción por parte del sindicato o del gremio no sindicalizado (inorgánico). Paralelamente constituye un conflicto colectivo y un medio para solucionarlos, de allí la trivalencia de la huelga².

Subraya finalmente, que toda sociedad se compone de distintos grupos (vg. trabajadores y empresarios, industriales, financistas y comerciantes, etc.). Ello aparece como consecuencia que la sociedad civil no se presente como un todo orgánico compuesto por partes iguales, que estén perfectamente acopladas entre sí, por lo que consecuentemente al existir intereses contrapuestos entre ellas, es natural que tarde o temprano surjan disputas. De allí que el conflicto social, no se vea como algo patológico, sino como algo normal.

En su evolución histórica, la huelga pasó de ser considerada y tratada como un ilícito penal³, a ser un ilícito civil que podía dar lugar a indemnizaciones por los daños producidos y operar también como causa legítima del despido.

Por último expresan Ermida Uriarte y Raso Delgue (1985), pasó a considerarse como una facultad o libertad de los trabajadores, logrando su umbral con la

consagración universal como derecho colectivo especialmente protegido.

Como advierte Ermida Uriarte (1983) en postura que compartimos, la huelga constituye un mecanismo de autoprotección, que puede precisarse como *“la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de normas vigentes, sea para obtener un progreso en el nivel de protección actual. Se vincula, también con la noción de autonomía colectiva, según la cual en las sociedades pluralistas, determinados grupos sociales poseen el poder de crear, dentro de ciertos límites sus propias normas. Y constituye, finalmente una consecuencia necesaria e inescindible de la libertad sindical, en cuanto típica actividad gremial indispensable para su vigencia real”*⁴.

Se trata en opinión de Mantero de San Vicente (2003) de un instituto jurídico que funciona a la vez como un derecho humano fundamental y como un medio de defensa. Pero este derecho esencial y mecanismo de autotutela no constituye una especie de carta blanca o una isla dentro del ordenamiento jurídico en el cual se inserta, sino como subraya en nuestra opinión acertadamente Valdés del Ré (1981) *“desde el momento en que la huelga se instrumenta como derecho sobre ella opera la disciplina jurídica pasa a encuadrarse necesariamente en el ordenamiento general que garantiza su ejercicio dentro de ciertos límites. Así enunciado, el principio es indiscutido; si todo derecho nace con su límite, el derecho de huelga no constituye excepción, esto es, no es una expresión de una libertad plena y absoluta”*.

En dictamen de López López (2005) resulta incontestable su carácter dinámico, porque el derecho de huelga está íntimamente vinculado al momento histórico y al modelo político que en cada territorio se defina.

En buen romance, el derecho de huelga si bien de reconocimiento constitucional e internacional no es un derecho absoluto, sino que reconoce ciertas limitaciones, que tanto el derecho positivo y la doctrina han ido estableciendo (vg. demarcaciones en cuanto a las formalidades, en cuanto a la titularidad de los sujetos que pueden ejercerla, a la modalidad adoptada para su ejercicio, las conductas y perjuicios que lesionan el interés de terceras personas, etc.).

Sobre la base del reconocimiento del derecho de huelga y su sujeción a determinados límites, analizaremos a continuación la *“huelga política”* o huelga

con fines políticos, su licitud, sus objetivos y cuáles son los límites derivados del propósito que la misma persigue en nuestro ordenamiento jurídico.

La huelga en el ordenamiento jurídico patrio

Abstencionismo legislativo

Una de las características esenciales de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, es la ausencia de legislación en la materia.

Este incomprensible (en principio) abstencionismo legislativo, el que no solamente se proyecta en el tema que nos convoca, sino en general en todo el Derecho Colectivo, tiene en opinión de Plá Rodríguez (1988) diferentes explicaciones.

La primera de ellas es la desvinculación del movimiento sindical uruguayo de los partidos políticos de gobierno, lo que conllevó a la existencia de una ascendente desconfianza a las intervenciones legislativas de los poderes públicos en las relaciones colectivas de trabajo.

Una segunda razón para Guerra (2001), fue el origen anarquista de los sindicatos nacionales, forjados con una impronta ideológica militante, revolucionaria y reivindicativa connotada por acciones directas, a lo que debe añadirse, la gran influencia aportada en el Río de la Plata por los inmigrantes europeos que arribaron a nuestras costas desde mediados del siglo XIX.

El último elemento, fue el alejamiento de la clase trabajadora de los beneficios obtenidos por el comercio, la industria, el sector agropecuario y el exportador, hasta la entrada en vigencia y aplicación de la Ley de Consejos de Salarios a mediados de los años cuarenta del siglo pasado, atento a que de sus resultados solamente tuvo provecho la clase media⁵.

Mantero Álvarez (1992) agrega otros aspectos tales como la protección internacional y constitucional que resultan suficientes y por ende cualquier clase de reglamentación puede redundar en una limitación o reducción de derechos. Y el temor en los ámbitos sindicales de que la reglamentación de las relaciones colectivas se haga con sentido restrictivo y no inspirado en criterios constitucionales.

Consecuentemente, se constata la inexistencia de un tratamiento orgánico y sistemático del ordenamiento jurídico del instituto de la huelga.

Ahora bien, esta omisión en la que incurre el legislador, ¿puede interpretarse como un vacío?

Mantero Álvarez (1992), sostiene que la falta de intervención legislativa, no implica un incumplimiento de lo preceptuado por el Art. 57° de la Carta Magna, sino la preferencia por otras fuentes de regulación del instituto. A su juicio y tal cual está redactado el texto constitucional cuando expresa: “*Declárase la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad*”, implica una reserva legal relativa y no absoluta, cuya finalidad es impedir por un lado la reglamentación del ejercicio del derecho por normas de carácter administrativo, pero que de ningún modo obliga a que exista una legislación sobre la misma. Por otro lado a su vez, permite su ordenación por distintos mecanismos diferentes a la ley, tales como la autorregulación, regulación negociada, etc.

Pérez del Castillo (1993) en cambio, propugna la necesidad casi incuestionable de la existencia de reglas de juego claras y una justicia que las haga cumplir. Prefiere utilizar la expresión “*regulación*”, más que de “*reglamentación*”, a pesar de ser el término que contiene el texto constitucional.

Asimismo gradúa la imperiosidad de esa solución en la conveniencia de dejar en manos del empresario y los huelguistas la disponibilidad de las reglas, siempre y cuando sea posible.

El autor señala que la conveniencia de una legislación de esta naturaleza, nunca fue objeto de un estudio neutral y minucioso, porque nunca se desconectó de una posición ideológica previa. De allí que éstas entrarán en juego en forma supletoria a la voluntad de las partes confrontadas por el conflicto, en cuanto no se afecte con ello el bien común.

Ejemplo de esta situación, son los servicios esenciales, que estarán vigilados por la autoridad laboral.

En una postura semejante, se sitúa la opinión de Larrañaga (2011), quien pone el acento en la comunicación del preaviso con una antelación de siete días, bajo pena de ilicitud, y agrega que la misma debería adoptarse en asamblea con voto

secreto y un quórum de mayoría razonable, Larrañaga (2012).

Lo cierto es y así debemos enfocar el estudio de la huelga política en nuestro país, sobre la base del escenario de la falta de regulación legislativa en la materia⁶. Esa peculiaridad nos diferencia hondamente de los países de nuestro sistema de integración regional (MERCOSUR), del continente Latinoamericano y Europa.

La huelga política

Su noción, características y tipología

La interrogante que se nos plantea a la hora establecer de que estamos hablando cuando nos referimos a la “*huelga política*”, es determinar que significación engloba dicha expresión.

En general toda medida de huelga tiene en principio por objeto reivindicar cuestiones de orden profesional, incumplidas o insatisfechas por el empresario (vide supra capítulo I).

A diferencia de la huelga tradicional o típica, la política no está direccionada en contra del empleador. Seré, Slinger y Charruti (2004) afirman que ésta constituye un mecanismo de protesta fundamentalmente contra el Estado (sujeto pasivo) y sus autoridades formales, con el objeto de que el mismo reoriente su política en los diferentes aspectos al quehacer público (vg. orientación económica, planes de salud, aprobación o derogación de determinadas leyes o decretos, resistencia a la opresión en los casos de excepción, etc.).

En la doctrina vernácula Couture y Plá Rodríguez (1951) han expresado: “*A nuestro entender, en la descripción del fenómeno de huelga, no puede exigirse la condición que el fin que la inspire sea puramente profesional. En este aspecto, nos parece acertada la definición de Gallart Folch que, apartándose en algo de la doctrina más generalizada, llama huelga la suspensión colectiva y concertada de trabajo “con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras” (sic). “Creemos, en cambio, que la consideración del fin servirá como elemento de valoración de la huelga. De allí que cuando estudie-mos la clasificación de las huelgas tendremos muy en cuenta ese aspecto”.*

Continúan: *“No vemos, por otra parte, qué ventajas pueden existir en negar la palabra huelga a esos fenómenos de paralización del trabajo por motivos no profesionales, para tener luego que inventar para ellos, una denominación artificial, distinta de la que se usa normalmente y que sirve para individualizar claramente un fenómeno de la realidad. Porque no hay duda de que en el lenguaje corriente, la palabra huelga alcanza a todo fenómeno colectivo de paralización de actividades, sea o no puramente gremial la finalidad que lo inspira”*.

Desde el punto de vista sociológico, Guerra (2001) apunta a que puede equipararse como un mecanismo de oposición caracterizado por la primacía de objetivos políticos, donde predomina un accionar tendiente a lograr cambios de ese resorte. Se identifica fundamentalmente con un sindicalismo de oposición y también político, como en los casos en que se toman medidas de huelga para reivindicar por el regreso a un Estado de Derecho.

Mantero Álvarez (1992) siguiendo los lineamientos de la doctrina francesa, es participe de la idea de que las huelgas políticas se caracterizan por ser de oposición lisa y llana a diferencia de las profesionales, que tienen por su finalidad un sentido positivo, porque están encaminadas a lograr determinadas mejoras, amén de que el trabajador no la realiza en tanto tal sino como ciudadano⁷, constituyéndose por tanto en opinión de Seré, Slinger y Charruti (2004) en el sujeto activo de la misma.

Lavau (1955) ha sostenido la superioridad de la huelga política sobre la meramente profesional, en cuanto está inspirada por móviles más general y desinteresado que los que suelen motivar los conflictos puramente gremiales que son fundamentalmente egoístas.

Para Lyon Caen (1955) la huelga termina por ostentar un carácter político por su acción reivindicativa y Charlier citado por Pérez del Castillo (1993), apunta que todo se vincula porque toda huelga profesional es también política y toda huelga política tiene un valor reivindicativo.

Pérez de Castillo (1993) en opinión discordante –siguiendo a Pera– postula que la huelga política no puede dejar de ser constitucionalmente descartada, en tanto la misma por esta vía pretende imponer diversos contenidos políticos respecto de aquellos que fueron decididos dentro del ordenamiento jurídico por las autoridades legítimamente constituidas. Agrega, que el orden jurídico debe ase-

gurar la convivencia pacífica y no puede ser desbordado con medidas globales.

La huelga admite la acción parcial que pueda afectar a una empresa o a un sector, pero nunca un desajuste general de la vida social.

En una opinión semejante Krotoschin (1950), entiende que la huelga al constituir una lucha colectiva de carácter laboral, exige como requisito sine qua non, el estar en contra de uno o varios patronos como adversarios.

Por lo tanto la huelga política si bien afecta a los empleadores, no se dirige contra ellos, sino contra el Estado o el gobierno. De allí que jurídicamente para Camps Ruíz, Ramírez Martínez y Sala Franco (1977) no será huelga, sino a lo sumo un movimiento político que podrá estar o no permitido. Si está permitido no tiene en si el carácter de licitud.

En definitiva, la huelga política desde una óptica jurídica, es definida por Seré, Slinger y Charruti (2004), como aquella que va dirigida contra los poderes públicos para conseguir reivindicaciones no susceptibles de negociación colectiva y que puede definirse como *“aquella huelga que pretende un cambio en la orientación política o política económica del gobierno en la cual el trabajador participa de su doble condiciones de trabajador y ciudadano”*.

Cabe precisar siguiendo a Plá Rodríguez (2001), que las huelgas cuando son nítidamente políticas (vg. consolidar la liberación un país invadido por una potencia extranjera o forzar la caída de un Jefe de Estado⁸), la medida es aprobada, denominándose la huelga patriótica.

Finalmente la doctrina distingue cuatro modelos de huelga, diferenciados por los fines que la misma persigue. Estos en clasificación que realizan Seré, Slinger y Charruti (2004) se clasifican en:

A.- El contractualista, que concibe el derecho de huelga dentro del encuadre de la negociación colectiva, lo que limita el objetivo de las reivindicaciones sindicales a l cumplimiento de lo pactado en el convenio.

B.- El laboral, cuyo fin es la exigencia de derechos que si bien van más allá del convenio se limitan a cuestiones de carácter profesional.

C.- El polivalente, que se caracteriza por la determinación de los intereses y finalidad de la huelga por los propios trabajadores, sin impedimento de naturaleza alguna y sin que ello implique abusividad en su ejercicio.

D.- La huelga política a diferencia de la huelga profesional es de protesta y no de denuncia.

Analizaremos en el siguiente capítulo su licitud o ilicitud.

Licitud o ilicitud de la huelga política

Análisis descriptivo de las soluciones en los países de la región

En general en nuestro continente hasta entrados los años 90 las huelgas de tinte político estaban mal vistas, marcándose como señalaba Barbagelata (1985), una predisposición a su exclusión como modalidad lícita, menguada por la participación e intervención del Estado en la vida económica del colectivo y por tanto de los sindicatos y trabajadores. Este aspecto torna en embarazoso trazar una línea demarcatoria entre la huelga política con la profesional.

En *Argentina*, en posición coincidente con la sostenida por Krotoschin (1986), para quien “...es presunto derecho de ejercer presión sobre el Estado, como poder público, suponiendo que realmente exista, nada tendría que ver con el derecho de huelga, que es como ya se ha dicho, un medio de lucha entre trabajadores y empleadores”, Golfín (1987) resumiendo también las opiniones de Vázquez Violar y Nápoles, excluyen de la legalidad de la huelga con fines políticos, ya que la presión que la misma implica va directa o indirectamente contra el Estado, alterando el juego normal de las instituciones en la formación de las decisiones del gobierno.

En *Perú*, Rendón Vázquez (1982) considera a la huelga política comprendida dentro el concepto general de huelga, ya que la misma se ejerce contra los empleadores y las autoridades al mismo tiempo. Tiene por finalidad presionar a los empleadores y a las autoridades para obtener la finalización en el desconocimiento de un derecho, su restitución cuando existe y no fue otorgado, o para lograr incrementos en las retribuciones o mejoras sociales en los derechos homónimos, o la creación de nuevos derechos.

En *Brasil*, el Art. 9° de la Constitución Federal asegura el derecho de huelga, siendo órbita de los trabajadores decidir sobre las oportunidades e intereses.

En *Paraguay*, el Art. 98 de la Constitución reconoce el derecho de huelga, remitiendo a la ley su reglamentación. Es así que el Código de Trabajo (Ley N° 213 del 29.10.93), en su Art. 376 dispone: “*La huelga es ilegal: a) cuando no tenga por motivo o fin, o no tenga relación alguna, con la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores; b) cuando es declarada o sostenida por motivos estrictamente políticos, o tenga por finalidad directa ejercer coacción sobre los poderes del Estado; c) cuando los trabajadores de servicios públicos imprescindibles no garanticen los suministros mínimos esenciales para la población, definidos en el artículo 362; y d) en la situación prevista por el artículo 366*”.

Visto un panorama general de lo que sucede en los países latinoamericanos, analizaremos la situación en el ámbito de la OIT.

La OIT

El Comité de Libertad Sindical

El Comité se ha pronunciado postulando que las organizaciones sindicales, deberán manifestar su desacuerdo en aspectos económicos y sociales que afecten los intereses de sus miembros. Esa acción, debe limitarse a la expresión de una protesta y no estar destinada a perturbar la tranquilidad pública.

Así, dictaminan Hodges y Odero de Dios (1976) las huelgas políticas no ingresan dentro de los principios de libertad sindical, admitiéndose la dificultad cada vez mayor para diferenciar el aspecto político del profesional o sindical, dada la existencia de espacios comunes de ambos conceptos.

La situación en la República Oriental del Uruguay

Posturas doctrinarias

Retrotrayéndonos al aspecto peculiar del abstencionismo regulatorio en nuestro sistema jurídico referente a las relaciones colectivas de trabajo exployado supra cap. II, no existe norma alguna que califique a las huelgas políticas de lícitas o ilícitas.

Ante esa ausencia, Pérez del Castillo (1993) es partidario de una actitud restrictiva, en tanto el orden jurídico que debe asegurar la convivencia pacífica del colectivo social, no puede ser rebasado con medidas de fuerza.

Mantero Álvarez (1992) en cambio es adepto a un enfoque hermenéutico, propugna interpretar el sistema constitucional patrio en su conjunto, para establecer cómo reacciona nuestro derecho frente a la huelga política pura.

Para ello recurre a los aspectos sociológicos que distinguen Sinay y Javillier (1948), que permiten distinguir la huelga política de la común, sobre la base de estos elementos:

A.- Va dirigida contra los poderes públicos.

B.- Es ejercida por el trabajador en tanto individuo,

C.- Generalmente se presenta como una forma de expresión o denuncias de una orientación política determinada, sin buscar reivindicaciones inmediatas y concretas, y

D.- Tiene una finalidad cívica en sentido amplio o política,

Sobre esta base, interpreta armónicamente los Arts. 8°, 54°, 57° y 72° de la Carta, a los que adiciona en su razonamiento la declaración de la OIT de Filadelfia de 1944, para concluir que los principios reconocidos en la norma constitucional consagran:

A.- El derecho a remover las desigualdades económicas, sociales y culturales. A este respecto

B.- Reconocimiento del derecho a la independencia moral y cívica del trabajador, lo que se proyecta en la emisión de la libertad de pensamiento (Arts. 29 y 54 de la Carta).

C.- Derecho de petición de los individuos ante las autoridades públicas (Art. 30°), indisolublemente ligado al ejercicio de la libertad de expresión.

D.- Reconocimiento en términos amplísimos del derecho de huelga en el Art.

54º, lo que permite sostener que cualquier medida de lucha precedida de una voluntad de reclamo o protesta puede coincidir con el concepto de huelga.

Trazadas las conclusiones antes señaladas, el autor –que se ubica en las antípodas de la opinión de Pérez del Castillo, descrita supra 2 del presente capítulo–, se inclina por señalar que parecería que nuestro sistema jurídico admite como válida la huelga política, aunque con limitaciones, advirtiendo que: *“Si la huelga política –en tanto que hecho sociológico– se caracteriza por buscar una finalidad política en sentido amplio, su fenomenología, coincide con la denuncia (consecuencia lógica de la libertad de expresión del pensamiento), y si, en definitiva, nuestro ordenamiento, otorga el derecho a formular peticiones a las autoridades, parece claro que debe admitirse la licitud de la huelga política, en tanto no implique una coacción susceptible de quebrar el libre funcionamiento de las instituciones democráticas, o lesiones derechos subjetivos constitucionalmente consagrados”*.

En la misma sintonía se ubica la posición de Castello (2010) para quien, en función de la posición ampliamente mayoritaria que es partícipe del enfoque por el cual los sindicatos tienen plena libertad para tomar las medidas de lucha en función de sus intereses, pueden lícitamente ejercer el derecho de huelga por razones políticas, con la salvedad que tengan por objeto exclusivo apoyar a un partido político.

Para Plá Rodríguez (2001) la exclusión de esta clase de huelga, no puede plantearse como problema en países donde el derecho no está reglamentado. No existiendo norma legal que regule la temática, el problema –en su opinión–, no se plantea.

La Constitución al ser amplia e irrestricta en el reconocimiento del derecho en examen, debe aplicarse la máxima que donde la norma no distingue, no puede hacerlo el intérprete.

Complementa su postura aseverando que casi nunca es posible precisar el componente profesional frente al político, dada su bivalencia.

Conclusiones

Nuestra opinión

- La huelga política como hecho en sí como fenómeno, trasunta en ser una manifestación dinámica y mutante, de continua y permanente transformación. De allí que encorsetarla en una definición pétrea e incólume, puede tornarnos en rehenes de la misma.

- Los enfoques de Plá Rodríguez sumados a los profundos estudios desde una óptica hermenéutica de Mantero Álvarez, conllevan una clara interpretación de los textos constitucionales. En nuestro país la huelga política es sin estridencias: huelga.

Si los sindicatos como sostiene Ermida Uriarte (1983) entre otras finalidades persiguen la elaboración, formulación y puesta en práctica de la política nacional en materia económica, social y cultural, y en consecuencia facilitar el acceso de los trabajadores a las mismas mejorando su nivel de vida, –lo que requiere la existencia para Vázquez Vialard (1981) de ámbitos sociales, va de suyo que una de las formas de reivindicar esos intereses es a través del ejercicio del derecho de huelga.

- La huelga como mecanismo de autotutela está plenamente legitimada como medio de lucha, en tanto el Estado es quien orienta y define la política económica en general, la salarial, la tributaria, las políticas públicas activas y pasivas de empleo, la seguridad social, la preventiva en materia de accidentes de trabajo, las inspectivas en el cumplimiento de las normas laborales, etc., etc.

Todas estas expresiones de la vida pública y al quehacer de la sociedad, interesan y repercuten en la persona de los trabajadores. De allí que en nuestro ordenamiento constitucional, toda huelga que persiga el logro de fines que los trabajadores consideren de su interés demandar, debe ser considerada lícita, lisa y llanamente. Porque como señala Plá Rodríguez (2001) por un lado y Seré, Slinger y Charruti (2004) por otro, la recepción constitucional es amplísima.

- En la práctica y luego del advenimiento de la reinstitucionalización de la vida democrática en nuestro país, las huelgas generales proclamadas y convocadas por la central de trabajadores PIT-CNT (central única de trabajadores en nues-

tro país), tienen un tinte político indiscutible.

En general cuando cuestionan las recetas económicas del gobierno.

En estos tiempos las huelgas políticas persiguen finalidades que van más allá de las fronteras estatales como lo constituyen sin lugar a hesitaciones las protestas contra las políticas de los organismos de crédito internacional (vg. FMI, BID).

• En conclusión, coincidimos plenamente con las opiniones de los autores anteriormente citados en el presente trabajo, considerando en primer lugar que la huelga política esta constitucionalmente reconocida como derecho social fundamental a la vez que protegida. Está admitida como medio de lucha ya sea reivindicativo o de protesta, para la prosecución de fines que no infrinjan otros derechos protegidos y reconocidos por la misma Carta. Ergo su desarrollo y puesta en práctica deberá ser pacífico, “*en tanto –como expresa Mantero Álvarez (1992)– no implique una coacción susceptible de quebrar el libre funcionamiento de las instituciones democráticas, o lesionen derechos subjetivos constitucionalmente consagrados*”.

Referencias

- Barbagelata, H. H. (1985). *El Derecho del Trabajo en América Latina*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Barbagelata, H. H. (1977). *Tratado Práctico del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Barbagelata, H. H. (1978). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Montevideo: FCU.
- Camps Ruiz, L., Ramírez Martínez, J. M. y Sala Franco, T. (1977). *Fundamentos de Derecho Sindical*. Madrid: De la Torre.
- Castello, A. (2010). El derecho de huelga. Principales características del modelo Uruguayo. *Revista de Derecho Laboral*, 240 (oct.-dic.),729-752.
- Couture, E. J. y Plá Rodríguez, A. (1950). La huelga en el derecho positivo Uruguayo. *Revista de Derecho Laboral*, 25 a 30 (abr.-set.),139-169.

- De la Jara Basombrío, E. (1986). *Derecho de la huelga en el Perú: Dos modelos normativos en debate*. Lima: Tarea.
- De la Villa, J. A. y Sagardoy Bengoechea, L. E. (1981). *El derecho el trabajo en España*. Tomo 1. Madrid: Instituto de Estudios Sociales (IES), MTSS.
- Ermida Uriarte, O. (1983). *Sindicatos en Libertad Sindical*. Montevideo: FCU.
- Ermida Uriarte, O. y Raso Delgue, J. (1985). El derecho vigente en materia de huelga luego de la anulación de las leyes del régimen de facto. *Revista de Derecho Laboral*, 137(ene.-mar),109-135.
- Ermida Uriarte, O. (1983). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: FCU.
- Goldin, A. (1987). Aspectos jurídicos de la huelga en la República Argentina. *Ley comparativa investigaciones, The strike, lo sciopero, la grève, la huelga, der arbeitskampf, a greve*, 99-128. Buenos Aires: A. Giufré.
- Guerra, P. (2001). *Sociología del Trabajo* (2ª ed.). Montevideo: FCU.
- Hodges, J. y Odero de Dios, A. (1987). Los principios del Comité de Libertad Sindical, relativos a las huelgas. *Revista Internacional del Trabajo*, 4(106), 511- 534.
- Krotoschin, E. (1950). *Curso de legislación del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Larrañaga Zeñi, N. (2011). Los límites a la actividad sindical. En *22º Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en homenaje al Prof. Oscar Ermida Uriarte*. Montevideo, 19 y 20 de Noviembre de 2011 (89-101). Montevideo: FCU.
- Larrañaga Zeñi, N. (2012). La democracia en las relaciones laborales Uruguayas. En *23º Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, en homenaje al Prof. Helios Sarthou*. Salto, 17 y 18 de noviembre de 2012 (215-226). Montevideo: FCU.
- Lavau, G. (1955). *Les forces crátrices du droit*. Paris: LGDJ.
- López López, J. (2005). Redefiniendo las huelgas calificadas como abusivas por

la norma desde la Libertad Sindical. Recuperado de http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/redefiniendo.htm

Lyon Caen, G. (1955). *Manual de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*. Paris: LGDJ.

Mantero Álvarez, R. (1992). *Límites al Derecho de Huelga*. Montevideo: Amalio Fernández.

Mantero de San Vicente, O. (2003). Derecho del trabajo y derechos humanos Fundamentales. *Revista de Derecho Laboral*, 211(jul. set.), 434-485.

OIT (1987). *Relaciones de trabajo en el Uruguay*. Serie Informe de las Relaciones de Trabajo, 66. Ginebra: OIT.

Pérez del Castillo, S. (1993). *El derecho de huelga*. Montevideo: FCU.

Plá Rodríguez, A. (2001). *Curso de Derecho Laboral*. Tomo 4, Vol. 2. Montevideo: Idea.

Plá Rodríguez, A. (1988). El derecho colectivo del trabajo en Uruguay. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 36 (oct.- dic.), 487-489. Madrid: Civitas.

Rendón Vázquez, J. (1982). *Manual de Derecho de Trabajo Colectivo*. Lima: Tarpuy.

Rosenbaum, J. (2005). [Inédito] Apuntes del Curso sobre Conflictos Colectivos. Maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Escuela de Posgrado, Facultad de Derecho. [Montevideo: Universidad de la República.]

Seré, J., Slinger, L. y Charruti, L. (2004). La huelga política. En Grupo de los Miércoles, *Veinte Estudios Laborales en Homenaje a Ricardo Mantero Álvarez* (373 – 386). Montevideo: FCU.

Valdés del Re, F. (1977). Límites al derecho de huelga: apuntes críticos. *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, (3),13-51.

Vázquez Vialard, A. (1981). *El Sindicato en el derecho argentino*. Buenos Aires: Astrea.

Normas

República Federativa de Brasil. Constitución Política Federal, 1988. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html>

República del Paraguay. Constitución Política, Art. 98°. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/paraguay/para1992>

— Ley N° 213 del 29.10.93, Código de Trabajo, Gaceta Oficial, 29.10.93.

República Oriental del Uruguay. Constitución, Arts. 8°, 29°, 30°, 54°, 57° y 72°, Recuperado de <http://www.parlamento.gub.uy>.

— Ley N° 13.720 del 16.12.68, creación de la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos, Diario Oficial.

— Decreto-Ley N° 14.791, creación de la Dirección Nacional de costos, precios e ingresos.

— Código Penal de la República Oriental del Uruguay, Ley 9.155 del 04.12.33. Recuperado de: http://www.parlamento.gub.uy/Codigos/CodigoPenal/Cod_Pen.htm

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 217 A (III) el 10.12.48. Recuperado de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 .12.66, con entrada en vigencia el 03.01.76. Recuperado de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

Organización de Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José de Costa Rica), 22.11.69. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, IX Conferencia, 02.05.48. Recuperado de [http:// www.derechoshumanos.net/](http://www.derechoshumanos.net/)□

MERCOSUR. Declaración Socio Laboral del MERCOSUR, 10.12.88. Recuperado de http://www.sice.oas.org/labor/MERCOSUR_Sociolab.pdf

Comunidad y Unión Europea. Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, Diario Oficial de las Comunidades Europeas 18.12.00.

Consejo de Europa. Carta Social Europea, 18.10.61. Recuperado de <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/.../Spanish.pdf>

Notas

¹ Cfr. Rosenbaum Rímolo, Jorge, en apuntes inéditos dictados en la asignatura “*Conflictos colectivos de trabajo*”, en la maestría de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Abril-Julio 2005

² Ermida Uriarte, Oscar en “*Apuntes...*”, ob. cit. pág. 15.

³ El Art. 165 del Código Penal de 1934 (aún vigente, califica como delito el abandono colectivo de funciones y servicios públicos de necesidad o utilidad pública. Si bien se entendía que l mismo refería a la detención de actividades de los funcionarios públicos, nunca fue aplicado por nuestra jurisprudencia.

⁴ Vg. a nivel de instrumentos internacionales, Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Art. 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; Art. 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, (Pacto de San José de Costa Rica); Art. 11 de la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR; Art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Art. 6.4 de la Carta Social Europea.

⁵ Cfr. “*Relaciones de trabajo en el Uruguay*”, publicación de la OIT, Montevideo, 1987, pág. 11

⁶ Existen algunas disposiciones heterónomas que regulan algunos aspectos de la huelga, como el caso a vía de ejemplo de la Ley N° 13.720 del 16.12.68 con la modificación dispuesta por el Art. 9° del D. Ley N° 14.791 sobre preaviso, lock out patronal y declaración de servicios esenciales.

⁷ Mantero Álvarez tomando estos elementos caracterizantes, transcribe la definición de Sinay y Javillier, en Libro colectivo *La greve en Droit du Travail*, publicado bajo la dirección de G.H. Camerlynck, T. VI, 2da. edición, París, 1948, pág. 214-216, para quienes la huelga política es: *“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”*.

⁸ Caso de la liberación de Francia en la 2ª guerra mundial o la abdicación del Rey Leopoldo III de Bélgica por su actitud durante la ocupación alemana en la misma conflagración.