

## **El derecho de huelga de los miembros de las fuerzas policiales en el ordenamiento jurídico uruguayo: una perspectiva desde los derechos humanos**

*The right to strike of members of the police forces in the Uruguayan legal system:  
a human rights perspective*

*O direito à greve dos membros das forças policiais no sistema jurídico uruguaio:  
uma perspectiva a partir dos direitos humanos*

Brahian Furtado Duarte

ORCID: 0000-0002-4240-6039

Universidad Católica del Uruguay

Correo: furtadobrahian@gmail.com

Recibido: 10/06/2023

Aceptado: 21/01/2024

**Resumen:** En el derecho de huelga en el contexto de los miembros de las fuerzas policiales se pueden identificar dos posiciones: por un lado, quienes mayoritariamente sostienen que es legítimo limitar o incluso suprimir este derecho para este grupo de trabajadores, y, por el otro, quienes defienden que el derecho de huelga es un derecho gremial reconocido en la Constitución sin exclusiones. Este trabajo aborda este tema desde una nueva perspectiva que, a partir de una interpretación del artículo 57 de la Constitución en conjunto con otras disposiciones constitucionales y los principios de protección de los derechos humanos, respalda la tesis de que los funcionarios públicos, incluidos los miembros de las fuerzas policiales, tienen reconocido el derecho de huelga.

**Palabras clave:** derechos humanos; derecho de huelga; policía; limitaciones; interpretación.

**Abstract:** In the context of the right to strike among members of the police force, two positions can be identified: on one side, there are those who predominantly argue that it is legitimate to limit or even suppress this right for this group of workers, and on the other side, there are those who contend that the right to strike is a labor right recognized in the Constitution without exceptions. This paper approaches this topic from a fresh perspective that, through an interpretation of Article 57 of the Constitution alongside other constitutional provisions and the principles of human rights protection, supports the thesis that public officials, including members of the police force, have a recognized right to strike.

**Keywords:** human rights; right to strike; police; limitations; interpretation.

**Resumo:** Quando falamos do direito à greve no âmbito dos membros das forças policiais, duas posições podem ser identificadas: por um lado, aqueles que em sua maioria defendem que é legítimo limitar ou mesmo suprimir esse direito para esse grupo de trabalhadores, e, por outro, aqueles que defendem que o direito à greve é um direito

sindical reconhecido na Constituição sem exclusões. Este trabalho aborda esta questão apresentando uma nova perspectiva que, a partir de uma interpretação do artigo 57 da Constituição em conjunto com outros dispositivos constitucionais e os princípios de proteção dos direitos humanos, sustenta a tese de que os agentes públicos, incluindo os membros das forças policiais, têm reconhecido o direito à greve.

**Palavras-chave:** direitos humanos; direito à greve; polícia; limitações; interpretação.

## Introducción

Reconocido en el art. 57 de la Constitución y en diversos instrumentos internacionales, el derecho de huelga compone —en conjunto con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva— el triunvirato esencial de los derechos colectivos de los trabajadores. El presente trabajo aborda este derecho en el contexto de los miembros de las fuerzas policiales.

Existen voces —cuyos fundamentos son respaldados por diversos instrumentos— que defienden la limitación e incluso la supresión de este derecho para este grupo particular de trabajadores.

En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo de San Salvador y el Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen que el derecho de huelga puede estar sujeto a restricciones legales para los miembros de las fuerzas armadas, la policía y otros servicios públicos esenciales.

En concordancia con esta normativa, el artículo 35 literal M de la Ley Orgánica Policial (LOP) prohíbe explícitamente el ejercicio de la huelga por parte del personal policial, así como la manifestación con armas o uniformes, la ocupación de los lugares de trabajo y cualquier acción que obstaculice el desarrollo normal de las actividades.

En este trabajo se presenta una nueva perspectiva que, asentada en la interpretación del artículo 57 de la Constitución en conjunto con los principios que inundan el sistema de protección de los derechos humanos —como el principio *pro homine*—, respalda la tesis de que los funcionarios públicos, incluidos los miembros de las fuerzas policiales, tienen reconocido el derecho de huelga.

Al examinar los argumentos y fundamentos de ambas posturas se quiere contribuir al debate sobre la limitación al derecho de huelga de los funcionarios policiales y brindar una visión más completa de este tema complejo y controvertido.

En los siguientes apartados se abordan los principales argumentos que justifican su limitación, se detallarla actual interpretación del artículo 57 de la Constitución, se analiza el lugar de esta norma dentro del sistema de protección de los derechos humanos y, finalmente, se presentan las implicaciones derivadas de esta posición.

## **La limitación al derecho de huelga a los funcionarios policiales**

Calificadas voces se han expresado en sintonía con una limitación o aún la propia supresión del derecho de huelga para este grupo. Lejos de ser una construcción antojadiza encuentra fundamento jurídico en diversos instrumentos referidos a la materia.

En esta línea el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966) define en su art. 8 que:

1. Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:  
[...] d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Por su parte, el Protocolo de San Salvador (Organización de los Estados Americanos, 1988) en idéntico artículo se expresa en similares términos en su segundo numeral:

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

El Convenio n.º 87 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1948) complementa las normas con una disposición análoga en el primer numeral del art. 9: “1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio”.

En sintonía con lo anterior, el legislador uruguayo dispuso en el art. 35 de la Ley n.º 19.315: Ley Orgánica Policial (LOP) (Uruguay, 2015):

(Derechos inherentes al Estado Policial). Sin perjuicio de otros que se establecieron en las disposiciones legales o reglamentarias, son derechos del personal policial en actividad:

[...]

M) El derecho a la sindicalización, estándole expresamente prohibido tanto el ejercicio de la huelga como la concentración y la manifestación con armas o uniformes, o la ocupación de los lugares de trabajo, así como impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades.

Por lo que analizando en conjunto toda esta normativa, tal como lo hace Castello (2021), bien podría sostenerse que “es totalmente lícito que el ordenamiento opte por suprimir el derecho de huelga de la fuerza policial” (p. 481).

Asimismo, el citado autor, comentando la Sentencia del Juzgado Letrado de lo Contencioso Administrativo de 2º Turno de 12 de noviembre de 2014, señala que, si bien:

ya nadie duda de que la regla general es que en Uruguay los funcionarios públicos son titulares del derecho de huelga, el debate gira en torno a determinar si pueden existir algunas categorías u ocupaciones que por razones muy especiales podrían ser excluidas de este derecho (por ejemplo, policías, militares y aquellos funcionarios que actúan como órganos del poder público) (Castello, 2014, p. 667).

En este sentido, Rosenbaum (2013), citando a Zapirain, señala que el derecho de huelga en la función pública puede ser limitado o prohibido con relación a: i) la singularidad del sujeto o ii) la naturaleza de los servicios prestados por la administración pública (servicios esenciales en sentido estricto) (p. 626). Y agrega que en la restricción a funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado solamente queda comprendido el personal involucrado directa y operativamente en los servicios esenciales excluidos (p. 630), entre otros, el personal policial.

En la misma línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en la Opinión Consultiva OC-27/2021 “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género” indica que:

El Tribunal considera que el ejercicio del derecho de huelga puede limitarse o prohibirse solo con respecto a: a) los funcionarios públicos que actúan como órganos del poder público que ejercen funciones de autoridad a nombre del Estado, y b) los trabajadores y las trabajadoras de los servicios esenciales (párr. 102).

Sin perjuicio de que:

Debe reconocerse que la función policial es básicamente civil, con las limitaciones indispensables impuestas por el cumplimiento de su función, en particular en lo referente al derecho de huelga, que debe estar limitado por tratarse de una categoría particular de trabajadores y de trabajadoras de servicios públicos indispensables. En cualquier caso, los Estados deben garantizar que los trabajadores y las trabajadoras policiales gocen del derecho a organizarse para discutir entre ellos sus condiciones de trabajo, a peticionar a sus superiores y a las autoridades y a expresarse públicamente en forma pacífica, todo lo cual es indispensable para desarrollar su conciencia profesional (párr. 77).

Por su lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2018) siguiendo lo preceptuado por el propio Convenio citado, establece que “[e]l derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado” (párr. 828).

Reafirmando este criterio, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (2015) en Asunto Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.) c. España sostuvo que:

El TEDH ha reconocido igualmente que este derecho no tiene carácter absoluto. Puede estar sujeto a ciertas condiciones y ser objeto de ciertas restricciones. De esta manera, el principio de libertad sindical puede ser compatible con la prohibición del derecho de huelga para funcionarios que ejerzan funciones de autoridad en nombre del Estado (párr. 33).

Y agrega que:

A ojos del TEDH, esta necesidad de un servicio ininterrumpido, así como el mandato armado que caracteriza a estos “Agentes de la Autoridad” distingue a este colectivo de otros funcionarios como los magistrados o

médicos, y justifica la limitación de su libertad sindical. En efecto, las exigencias más estrictas que les atañen no van más allá de lo que es necesario en una sociedad democrática, en la medida en que las mismas permiten preservar los intereses generales del Estado y, en particular, de garantizar la seguridad nacional, la seguridad pública y la defensa del orden (párr. 38).

Por su parte, en Argentina —cuya Constitución tiene una disposición con una redacción similar a la establecida en el artículo 57 de nuestra Carta<sup>1</sup>— la Corte Suprema de Justicia de la Nación también tuvo oportunidad de analizar si los miembros de la policía tienen derecho —en términos más amplios— a la sindicalización. El fallo del 11 de abril de 2017 en la causa “Sindicato Policial de Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ ley de asociaciones sindicales” sostuvo:

Que de lo dicho se desprende que, si bien el artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagra un derecho general a la sindicalización, no impide que dicho derecho sea restringido cuando se trata de personal policial. Las fuentes del texto y la historia legislativa lo corroboran, así como la normativa nacional. En el derecho comparado existen diversas legislaciones que aceptan en distintos grados, o prohíben, la sindicalización policial, lo cual demuestra claramente que no hay una fuente internacional expresa al respecto. Además, la normativa local ha prohibido válidamente la sindicalización de los miembros de la policía provincial. En definitiva, es constitucionalmente admisible la restricción o la prohibición de la sindicalización de los miembros de las fuerzas de policía provinciales si ella es dispuesta por una ley local (p. 18).

Dicha posición fue reiterada por el cuerpo en sentencia del 13 de agosto de 2020 en la causa “Rearte, Adriana Sandra y otro c/ Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba s/ amparo: recurso de apelación”. En dicho fallo la Corte señaló:

---

<sup>1</sup> El artículo 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina (Argentina, 1995) establece: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

Que, a tenor de las pautas jurisprudenciales sucintamente reseñadas en el apartado precedente, el reconocimiento del derecho de sindicación a los miembros de los cuerpos de seguridad provinciales se encuentra supeditado a que no exista una ley local que prohíba o restrinja su ejercicio, condición que se ha juzgado perfectamente válida en función de las expresas directivas consagradas en la normativa integrante del bloque de constitucionalidad (p. 9).

Arabel de Gordillo (2019), comentando el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación de 2017 y la sentencia del Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba que motivó al segundo, reflexiona que la prohibición de este derecho a quienes ejercen funciones de policía tiene su fundamento en la necesidad de:

asegurar la neutralidad de quienes desarrollan una función importante para la sociedad y que están organizados en una estructura jerárquica y disciplinaria a fin de preservar la paz social y para la propia conservación del Estado. Además, agrega que se ha sostenido que, en realidad no corresponde hablar de límites al ejercicio del derecho de huelga, en tanto se trata de supuestos excluidos previamente y en toda circunstancia en razón de la actividad que desempeñan los sujetos involucrados (pp. 120-121).

Finalmente, en Uruguay la Suprema Corte de Justicia en la Sentencia 211/2016, del 25 de julio de 2016, evaluó la constitucionalidad de esta restricción y sostuvo que la disposición del artículo 35 literal M de la LOP se ajusta al texto constitucional. Al considerar la normativa internacional previamente mencionada, la Corte concluyó que existen fundamentos sólidos de interés general para permitir la limitación del derecho de huelga de los funcionarios policiales, dado que desempeñan un papel crucial en la protección del orden y la seguridad interna del Estado, ejerciendo funciones de autoridad en su nombre.

Por ello, lejos de ser una concepción arbitraria o una mera construcción sociológica, la idea de que los miembros de las fuerzas que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado tienen vedado el derecho de huelga encuentra firmes fundamentos jurídicos.

Sin embargo, como se analiza en el siguiente capítulo, en el ordenamiento jurídico uruguayo pueden presentarse serios reparos a esta posición, para de hecho sostener una perspectiva opuesta.

## Una nueva perspectiva

Una vez que se han recopilado la normativa relacionada con el caso y se ha destacado los principales argumentos de la posición que aboga por limitar o suprimir el derecho de los miembros de las fuerzas policiales, es importante presentar esta perspectiva desde otro ángulo. Aunque pueda parecer fastuoso —dado que no es una idea novedosa— el valor de esta visión alternativa radica en abordar la tesis defendida previamente por Arizeta y Durán (2015) desde una nueva perspectiva. Estas autoras señalan que el art. 57 de la Constitución, en cuanto declara que la huelga es un derecho gremial introduce que:

este derecho colectivo en el rango de los derechos humanos fundamentales sin cortapisas, sin restricciones y sobre todo sin excluidos. De modo que no puede ser negado a ninguna organización nacional, con independencia de la organización profesional que quiera hacerlo valer (2015, p. 257).

Adicionalmente las autoras, citando a Mantero, agregan que el único “límite que tiene el derecho de huelga en la policía [uruguaya] es la prohibición de actividad política a que refiere el art. 77 numeral 4 de la Constitución de la República” (p. 269). Este autor señala que “la única prohibición admisible, dentro de un marco pleno de Libertad Sindical, es la interdicción de la actividad político-partidaria” (1992, p. 176).

Se presenta este segmento en tres secciones: la interpretación del art. 57, el resultado dentro del sistema de protección de los derechos humanos y las derivaciones de la posición.

### Interpretación del artículo 57 de la Constitución

Como primer paso es necesario comprender que, en el marco de la Constitución uruguaya, de tradición liberal y humanista, no puede tolerarse visiones con resabios totalitarios invocando una preminencia *ipso facto* de los derechos colectivos sobre los individuales. Ni que se pretenda desconocer sin más derechos especialmente reconocidos en la Carta y a los que se les ha otorgado un marco de protección y promoción.

El análisis separado de los artículos de la Constitución lleva a conclusiones miopes que tienden a sobrevalorar y pretender sobreponer unos derechos por sobre otros. Se impone la necesidad de una construcción armónica, ponderada, de una solución que contemple todas las aristas en juego.



Por este motivo, es imperativo estudiar los derechos reconocidos en la Carta desde el método lógico sistemático y teleológico de interpretación de la Constitución recogido por Risso Ferrand (2006, pp. 64-65) a través de los desarrollos conceptuales de Cassinelli Muñoz y Esteva. Este método implica atenerse, en primer lugar, al texto sancionado del artículo (momento textual); en segundo lugar, interpretarlo armónicamente con las demás normas constitucionales (momento contextual); para, por último, recoger el fin perseguido por la norma (momento teleológico).

### ***La interpretación que reniega el derecho de huelga para los funcionarios públicos***

Por tanto, más allá de lo textual debe analizarse siempre la norma en contexto con las demás disposiciones que conforman el sistema. Por ello bien podría decirse, a pesar del tenor del tercer inciso del art. 57, que los funcionarios públicos no ostentan el derecho de huelga. Esta conclusión parece ser la derivación lógica del juego de los arts. 58, 59, 61 y 65 de la Carta.

El primero de ellos prohíbe “toda actividad ajena a la función” en los lugares y horas de trabajo. El art. 59 determina un estatuto particular para los funcionarios del Estado y además dispone que los funcionarios policiales se “regirán por leyes especiales”. El art. 61 establece las bases de los derechos y obligaciones.

Sin embargo, en este conjunto ocupa un lugar especial el art. 65, que dispone para los servicios públicos, en sentido amplio:

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 (Uruguay, Constitución de la República, 1967, art. 65).

De este modo, podría interpretarse que cuando el constituyente reconoce que el derecho de huelga es un “derecho gremial” lo hace para diferenciarlo de los funcionarios públicos a los que seguidamente les crea un régimen particular, que igualmente tutela sus derechos. Esta es la posición sostenida, entre otros, por Sayagués Laso (Delpiazzo et al., 2022, p. 343).

Couture y Plá Rodríguez (1951) se expresan en similares términos. En primer lugar, en cuanto a las referencias a la organización de sindicatos gremiales y a la creación de

tribunales de conciliación y arbitraje no resultan aplicables a los funcionarios públicos. En segundo lugar, consideran que “a los funcionarios públicos se los protege con el estatuto del funcionario” (p. 125). En tercer lugar, porque de los antecedentes y la discusión del artículo surge que no poseen este derecho. Finalmente, destacan que en ese entonces “la doctrina universal niega sistemáticamente el derecho de huelga a los funcionarios públicos” (pp. 126-127).

En este sentido se pronunció el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en Sentencia 186, del 15 de setiembre de 1961, la que fuera publicada en “Documentos administrativos y judiciales relativos al abandono colectivo de tareas iniciado por funcionarios municipales el 20 de enero de 1960” (Consejo Departamental de Montevideo, 1962).<sup>2</sup> Allí la Corporación sostiene que se impone considerar la ilegitimidad de la huelga en los funcionarios públicos en virtud de cinco argumentos:

- Se puede deducir del tenor literal del artículo 52 de la Constitución de 1952 —de idéntica redacción al vigente— que esta norma está dirigida exclusivamente a los trabajadores de la actividad privada y nada de ello, se aplica evidentemente a los funcionarios públicos (p. 40).
- Del análisis del Capítulo II de la Sección II de la Constitución de la República se puede extraer la misma conclusión, por cuanto en el articulado existe una clara diferenciación conceptual para proteger los bienes jurídicos de distintos sujetos. En lo que atañe al caso se verifica esa distinción entre los artículos 53 al 57 y 58 al 66; por un lado, lo que atañe al derecho laboral y, por el otro, lo relativo a la relación estatutaria de los funcionarios públicos.
- Es más, citando a la Comisión de Reforma de la Cámara de Representantes, concluye que “[s]i el constituyente en 1952, que estableció una serie de normas de garantía y protección a favor de sus agentes [...] formalmente hubiera pensado en admitir para ellos el derecho de huelga, lo habría incluido en la enumeración” (p. 40).
- El precepto fue confirmado por diferentes soluciones legislativas de ese momento.

---

<sup>2</sup> El documento a su vez recoge consultas realizadas a Enrique Sayagués Laso, Aparicio Méndez y Héctor Gros Espiell, los que de manera unánime expresan que este derecho no fue consagrado respecto a los funcionarios públicos.

- Los antecedentes parlamentarios de la Constitución de 1934 —la que reconoció por primera vez este derecho— son explícitos en determinar que este derecho refiere exclusivamente a los trabajadores privados.
- Que ese criterio, además, “está acorde con la doctrina (sic) universal, que no admite la huelga de los funcionarios públicos, porque ello puede comprometer la estabilidad del Estado, como también afecta, en forma directa e inmediata, la continuidad y regularidad de los servicios públicos, condiciones esenciales de los mismos” (p. 42).

En la misma línea se pronunció la Suprema Corte de Justicia en Sentencia 146/1961, del 20 de noviembre de 1961 (Consejo Departamental de Montevideo, 1962), relacionada a la acción de inconstitucionalidad que promovió un funcionario municipal contra el artículo 16 del Estatuto del Funcionario Municipal y el art. 26 del Estatuto del Funcionario, los que disponían el cese de las garantías y derechos estatutarios a los funcionarios por abandono de tareas o inasistencia al trabajo.

En esta sentencia, la Corte señala que resulta “evidente que, ante todo, el constituyente quiso asegurar la defensa del Estado, relegando a segundo plano las garantías acordadas a sus agentes” (p. 107). Esto en tanto la Carta uruguaya establece la continuidad y el normal funcionamiento de los servicios como la base en el que se debe regir el relacionamiento del Estado con sus funcionarios. Por ello, respecto a la defensa del Estado, la Constitución le deja al legislador amplia competencia para regular los derechos y garantías de los funcionarios.

Sin perjuicio de que reitera los argumentos del Tribunal de lo Contencioso Administrativo (Consejo Departamental de Montevideo, 1962) previamente citados, la Corte además considera que las leyes que declaran ilícita la huelga de los funcionarios públicos no vulneran la Constitución, en atención a que, tratándose de un derecho que se otorga a las colectividades, “es indudable que el ámbito de la potestad reglamentaria de la Ley es mucho más amplio” (p. 112).

Asimismo, señala que el constituyente realizó una interpretación auténtica de la Constitución al mantener el texto de 1934 en idénticos términos, a pesar de la controversia persistente respecto a la extensión de este derecho a los funcionarios públicos. De hecho, la Constitución de 1952 incorporó el principio de la necesaria continuidad y normalidad de los servicios públicos, lo que importaría su voluntad inequívoca de negar a los funcionarios públicos el derecho.

En consecuencia, bajo esta hipótesis la Constitución uruguaya reconocería tan solo a los privados el triunvirato de derechos colectivos. Esquema que finalmente coincide con el derecho internacional citado y armoniza con el art. 35 de la Ley Orgánica Policial.

### ***La interpretación actual y su proyección***

Sin embargo, esta tesis enfrenta un escollo insalvable, cuya existencia también respalda la tesis fundamentada en este trabajo. Más allá de que el derecho de huelga atañe a la materia laboral y que los sujetos de estudio son funcionarios públicos, no debe dejar de observarse que es un derecho fundamental, por lo que responde en primera instancia a la esfera de los derechos humanos. Por ello se encuentra absorbido por los principios propios de la asignatura y, en este caso, esencialmente por el principio *pro homine* o *pro persona*.

El mencionado principio, según enseña Rodríguez, instruye al intérprete a “preferir, privilegiar o favorecer la aplicación de aquella norma que otorgue una mayor protección a los derechos de la persona, independientemente de si dicha norma se encuentra en un tratado internacional o en una disposición de derecho interno” (2019, p. 874). Este principio se manifiesta a través de la directriz de preferencia de normas y la directriz de preferencia de interpretaciones.

La última de ellas, que es la que concierne al punto, refiere a que se debe orientar la interpretación a la hora de estudiar derechos humanos de manera de siempre favorecer al individuo. Es decir, interpretar de manera amplia a los derechos y de forma restrictiva a las limitaciones, optando siempre por aquella interpretación más beneficiosa para la persona.

Aunque pueda resultar “razonable” de la lectura constitucional la idea de que los funcionarios públicos no tienen reconocido el derecho de huelga, ella ha sido ampliamente superada en el derecho uruguayo.

De Ferrari (1971) señala que:

nuestra declaración constitucional es más amplia y rotunda [con relación a la francesa y la italiana] y no sujeta ni condiciona el ejercicio de ese derecho, a ninguna limitación expresa, sin perjuicio, desde luego, de la reglamentación que debe hacer siempre el legislador. Y agrega que la huelga debe ser considerada entre nosotros como un derecho reconocido por la Constitución a todos los hombres sin excepción (p. 330).

[Ya] es pacíficamente aceptado por la doctrina y jurisprudencia contemporáneas de nuestro país que debido a la amplitud del texto constitucional, se trata de un derecho que recae sobre el universo más amplio posible de trabajadores dependientes (Castello Illione, 2011, p. 25), [y que por tanto] nadie duda que la regla general es que los funcionarios públicos son titulares del derecho de huelga (Castello, 2021, p. 480).

Por otra parte, Larrañaga Zeni (2013) haciendo referencia al art. 57 de la Constitución en conjunto con la reglamentación de la ley n.º 13.720, señala que “[l]a doctrina laboral entendió que la mencionada norma constitucional en forma indirecta estaba reconociendo el derecho de huelga de los funcionarios públicos” (p. 5).

Delpiazzo (2022) reconoce que este derecho “es hoy ampliamente admitido a partir del reconocimiento constitucional de que “la huelga es un derecho gremial” sobre cuya base “se reglamentará su ejercicio y efectividad” (art. 57, inc. 3º), de modo que “no existen dudas acerca de que alcanza a quienes trabajan en una entidad estatal” (p. 106).

En la misma línea, Cristina Vázquez (2022) sostiene que el artículo 57 de la Carta: “refiere al trabajo en general, con prescindencia del origen y naturaleza contractual o estatutaria, de Derecho privado o público de la relación en que el trabajador pueda encontrarse, resultando aplicable indiscriminadamente a los sectores privado y público” (p. 179).

En sintonía con lo anterior, Panizza (2013), citando a Racciatti, agrega que:

La reticencia inicial ha cedido desde hace tiempo y actualmente se reconoce pacíficamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos. Esta aceptación se ha dado por la vía de los hechos con la acción gremial de los sindicatos y también por la concepción ya desarrollada de que la Constitución consagra un derecho general del trabajo que abarca tanto a trabajadores públicos como privados e incluye derechos fundamentales como la libertad sindical el cual está reconocido en múltiples instrumentos internacionales (p. 477).

Por este motivo no caben dudas de la extensa aceptación en los círculos académicos de que la Constitución uruguaya reconoce este derecho a todos los trabajadores en régimen de subordinación, “sin cortapisas, sin restricciones y sobre todo sin excluidos” (Arizeta & Durán, 2015, p. 257). Así, en aplicación de la directriz mencionada, poco valor

tendrá cualquier construcción que implique una visión restrictiva de la extensión del derecho.

Siguiendo una de las máximas de la interpretación del derecho, esto es: “donde la ley no distingue, el intérprete no debe distinguir”, se puede arribar sin hesitaciones a la conclusión de que la Constitución uruguaya reconoce el derecho de huelga a todos los trabajadores, sean estos privados o públicos, ejerzan funciones de autoridad o no.

Si otro fuera el fin perseguido por el constituyente, bien podría haberlo dejado a texto expreso, tal como se encuentra en los instrumentos internacionales reseñados, situación que a todas luces no sucedió. Buscar una solución restrictiva a través de una distinción no consagrada en la norma atenta con los principios más elementales en la interpretación.

### **La norma dentro del sistema de protección de los derechos humanos**

Resuelto el tema de la amplitud del reconocimiento del art. 57 de la Carta y despejada cualquier otra interpretación restrictiva, resta definir cuál es el impacto de esta norma dentro del sistema de protección de los derechos humanos.

En este punto toma relevancia la primera de las derivaciones del principio pro persona antes mencionado, la directriz de preferencia de normas. Como se puede deducir de su nombre, esta directriz dirige al intérprete a optar por la norma que resulte más beneficiosa para el sujeto. Esto tiene implicancia desde dos perspectivas: (a) la preferencia sin importar su jerarquía de la norma más protectora o menos restrictiva y (b) la conservación de normas aún de inferior jerarquía que sean más tuitivas del derecho en cuestión.

Comprendido lo anterior, resulta claro que si bien puede citarse normativa del sistema internacional e interamericano de protección de los derechos humanos que habilita la restricción del derecho para ciertos grupos, esta no puede invocarse como fundamento para suprimir un derecho reconocido por otra norma, que en este caso no es más ni menos que la propia Constitución.

De hecho se comete un error sustancial cuando se recurre a esta argumentación. La normativa internacional lo que reserva es la posibilidad para que cada Estado pueda determinar si limita o no el derecho a esa categoría de funcionarios, pero de existir normativa interna que reconoce ese derecho, mal puede el Estado ampararse en ello para desconocerlo. Así lo ha sostenido el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2018) cuando reconoce que:

No cabe duda que la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo intención de dejar que cada Estado juzgue en qué medida considera oportuno acordar a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía los derechos previstos en el Convenio, o sea, implícitamente, que los Estados que hubieren ratificado el Convenio no están obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas (párr. 345).

En esta línea, Mario Alberto Juliano y Nicolás Vargas (2017), comentando el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, del 11 de abril de 2017, sostienen:

El derecho internacional de los derechos humanos no puede ser utilizado como una excusa para negar el goce de derechos ya que son esos mismos instrumentos los que dan a los Estados la posibilidad de brindar un estándar de protección más alto del que ellos brindan. En este sentido es claro el mandato de progresividad de los derechos que mandan los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y que debería constituir un norte para el desarrollo legislativo de los Estados signatarios (p. 7).

En consecuencia, no cabe otra solución que el reconocimiento de este derecho para los funcionarios policiales y aún para los miembros de las fuerzas armadas —discusión que excede los límites de este trabajo—, sin ningún tipo de distinción para con el resto de los trabajadores.

### **Resultancias de este reconocimiento**

Reconocido el derecho, es necesario diferenciar un aspecto relevante que obsta a la tesis predominante de su adecuación constitucional.

Si bien los derechos pueden limitarse por ley, esto no implica que puedan suprimirse sin más. Existe un núcleo o contenido esencial de los derechos que es intangible. Cualquier vulneración o intromisión a ese contenido tiene por consecuencia la ilegitimidad de la medida o norma que lo disponga.

Risso Ferrand (2006, p. 490), citando jurisprudencia del Tribunal Constitucional alemán, reseña que el contenido esencial opera como una “restricción a la potestad legislativa de los Estados”. Asimismo, agrega que para definir en un derecho tal contenido puede recurrirse a dos alternativas complementarias: (a) identificar aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que sea reconocible en su naturaleza y que de

no existir lo alterarían, y (b) definir aquellos elementos del derecho cuya existencia es “absolutamente necesaria para que el interés jurídicamente protegible, [...] resulten real, concreta y efectivamente protegidos”.

Cualquier restricción, continúa el constitucionalista, que implique que su ejercicio sea imposible, lo dificulte más allá de lo razonable o lo despoje de protección, será una medida ilegítima por vulnerar el contenido esencial del derecho.

Finalmente, debe tenerse presente que el concepto del contenido esencial está “sujeto a las transformaciones sociales, que se vayan produciendo” (Risso Ferrand, 2006, p. 491).

En este sentido, señala Castello (2021) que el contenido esencial de este derecho consiste “en la potestad de no hacer, no trabajar, de cesar el trabajo y colocar la relación laboral en una fase de suspensión, constituyendo un medio de promoción y protección de los derechos de los trabajadores” (p. 468).

En la misma línea, Larrañaga Zeni (2013) detalla que el tipo que identifica al derecho es la “abstención o cesación total de prestar el trabajo comprometido en mérito al contrato de trabajo” (pp. 3-4).

Asimismo, la Corte IDH (2021), coincidiendo con el Comité de Libertad Sindical, la define como “la interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores” (párr. 98).

De este modo, podría definirse que el contenido esencial del derecho de huelga es la potestad de los trabajadores de abstenerse totalmente de trabajar o disminuirlo a fin de reivindicar o tutelar sus derechos laborales.

Dicho esto, es evidente que el literal M del art. 35 de la Ley Orgánica Policial, en cuanto prohíbe el derecho de huelga, es abiertamente lesivo del derecho. Solo puede concluirse que la norma es inconstitucional, dados los fundamentos detallados, a pesar de lo que sostuvo la Corte en 2016, en el esquema que se presentó, la ley suprime un derecho reconocido en su más amplio aspecto por la Constitución. En atención a ello, cualquier restricción a una medida de huelga dispuesta por funcionarios policiales que se funde en esa restricción legal será ilegítima y deberá considerarse abusiva.

Zapirain (2018), de igual manera, duda de la constitucionalidad de este artículo en tanto considera que el constituyente dio la directiva de “garantizar el pleno ejercicio de este derecho, estando vedado al legislador, salvo caso de colisión con otros derechos de rango superior, restringir o limitar el derecho de huelga” (p. 61).



Sin perjuicio de lo anterior, aunque pueda resultar una obviedad, el reconocimiento del derecho no implica una modificación sustancial del sistema jurídico uruguayo observado como un todo.

El derecho de huelga, como los demás derechos, no es absoluto. Admite limitaciones legales, ya sea que se encuentren fundadas en “razones de interés general”, como enuncia el art. 7 de la Constitución, o “por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática” como reseña el art. 32.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, 1969).

Para ser claro, que esté vedado en el ordenamiento uruguayo la posibilidad de prohibir a este grupo de trabajadores el derecho de huelga no inhibe que se puedan establecer limitaciones. De este modo, serán admisibles todas aquellas que, sin vulnerar el contenido esencial del derecho, tiendan a cualquiera de los objetivos antes mencionados y cumplan con el test de proporcionalidad. Esto es, que se traten de medidas idóneas, necesarias y que impliquen una razonable ponderación entre los derechos e intereses en juego.

Lejos de desconocer la vital importancia de la función cumplida por los miembros de la policía y las innumerables consecuencias que podría acarrear una huelga en el sector, quizás por eso el legislador terminó optando, aunque inconstitucionalmente, por prohibir su ejercicio. Es fundamental tener en cuenta que la seguridad interna es un cometido esencial del Estado y no puede ser delegada a particulares, incluso en calidad de concesionarios (Delpiazzo et al., 2022, p. 62).

De modo que una huelga general del sector podría generar serios problemas al Estado en la consecución de este cometido y ello no puede ser un dato trivial en el análisis de esta cuestión. Efectivamente, en este caso se constataría como evidente e inminente la amenaza a la seguridad de toda o parte de la población (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 836).

Por este motivo, aquí si tienen acogida las distintas previsiones y habilitaciones que se conceden a los Estados para preservar los derechos de todos los ciudadanos y la integridad del servicio. A modo de ejemplo, podría establecerse un período de preaviso para implementar estructuras de conciliación y arbitraje que resuelvan los conflictos antes de que escalen, tal como se establece en el inciso F del artículo 3 de la ley n.º 13.720. Sin perjuicio de lo que señala Mantero (1992) respecto a que la función policial no puede ser “objeto de las limitaciones que surgen de la Ley 13.720” (p. 173).

Además, resulta fundamental, dada la naturaleza esencial de este servicio, imponer la obligación de establecer “guardias gremiales” por parte de los trabajadores para garantizar la continuidad del servicio, tal como lo permite dicha ley. En caso de incumplimiento, asimismo, parece ser sensato que se establezcan responsabilidades y sanciones. En este caso puede resultar de utilidad que los sindicatos policiales deban obtener personería jurídica para su asociación.

También corresponde tener presente que, tal como enseña Rosenbaum (2013), para el Comité de Libertad Sindical (Organización Internacional del Trabajo, 2018, párr. 917-926) es admisible la contratación de trabajadores sustitutos —hipótesis prevista en el art. 4 de la Ley 13.720 y el art. 3 de la 18.099— y aún la utilización de los miembros de las fuerzas armadas en los casos en los que se afectan servicios mínimos de carácter esencial. No obstante que, por un lado, tratándose de un cometido esencial, se podría descartar *prima facie* la hipótesis de contratar “trabajadores sustitutos” y que, por otro lado, resulta al menos dudoso que miembros de las fuerzas armadas puedan cumplir funciones de seguridad interna.

Si bien la prohibición del ejercicio del derecho de huelga establecida en el inciso M del art. 35 es inconstitucional, las demás restricciones contempladas en ese mismo inciso son razonables. En este sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009) indica que:

Cuando se trata de integrantes de las fuerzas de seguridad del Estado, los derechos de asociación y reunión deben ejercerse teniendo en cuenta que, por la misma naturaleza de los cometidos profesionales asignados a estos funcionarios, éstos portan armas de fuego. En consecuencia, cualquier tipo de expresión o modalidad de ejercicio del derecho de reunión debe tener como marco la expresa prohibición de participar en estas actividades portando cualquier tipo de armamento. [...] En forma complementaria, y como criterio orientador, la Comisión cree necesario manifestar que los integrantes de las fuerzas de seguridad del Estado no deben participar en reuniones o manifestaciones que tengan como objetivo la reivindicación de sus derechos profesionales haciendo uso de su uniforme reglamentario (párr. 204).

Finalmente, no puede obviarse la prohibición señalada por Mantero (1992) respecto a la obligación, bajo pena de destitución e inhabilitación, de abstenerse a “ejecutar

cualquier otro acto público o privado de carácter político, salvo el voto”, conforme lo consagra el numeral 4 del art. 77 de la Constitución de la República.

Es por este motivo que, para lograr todo lo anterior, es imperativo que se legisle al respecto. Esto se debe a que las limitaciones a los derechos están reservadas a la ley, y el marco actual genera más incertidumbre que certeza, lo que pone en riesgo los derechos e intereses de todas las partes involucradas.

## **Conclusión**

Es innegable que existen firmes fundamentos para sostener la limitación o incluso la supresión del derecho de huelga para los miembros de las fuerzas policiales, sobre todo en cuanto esta posibilidad está expresamente establecida en instrumentos internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), el Protocolo de San Salvador (Organización de los Estados Americanos, 1988) y el Convenio n.º 87 (OIT, 1948).

A pesar de ello, la visión restrictiva previamente reseñada no encuentra respaldo en el ordenamiento jurídico uruguayo y en los principios que rigen el sistema de protección de los derechos humanos. Los funcionarios policiales ostentan el derecho de huelga en concordancia con los principios que imperan en la materia y con una interpretación amplia de la Constitución.

El reconocimiento de este derecho implica que el legislador debe respetar su contenido esencial; esto es, la facultad de los trabajadores de abstenerse completamente de trabajar o reducir su labor para reivindicar o proteger sus derechos. En este sentido, resulta claramente inconstitucional la prohibición establecida en el literal M del art. 35 de la Ley Orgánica Policial, pues suprime totalmente el derecho de huelga de los funcionarios policiales.

No obstante, en atención a la importancia de la labor que desempeñan, es necesario establecer legalmente ciertas limitaciones que protejan los derechos e intereses que puedan verse afectados por las posibles medidas de huelga; las que asimismo deben perseguir objetivos legítimos y cumplir con el principio de proporcionalidad.

En conclusión, se reafirma la necesidad de reconocer plenamente el derecho de huelga para todos los grupos de trabajadores, incluyendo a los miembros de las fuerzas policiales. Si bien es legítimo establecer limitaciones, estas deben estar justificadas, ser proporcionales y no pueden suprimir el núcleo esencial de este derecho fundamental.

Sin perjuicio de lo anterior, el debate y la reflexión en torno a este tema deben continuar, tanto en el ámbito académico como en la legislación nacional, para asegurar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las particularidades de esta actividad.

## Referencias

- Arabel de Gordillo, A. C. (2019). Derecho de huelga, fuerzas de seguridad y servicios esenciales. *Cuadernos de Derecho Público*, (6).  
<https://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/CDP/article/view/4330>
- Argentina. (1994). *Constitución de la Nación Argentina*.  
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24430-804/texto>
- Arizeta, M., & Durán, B. (2015). La huelga en la policía: Ley 19.315 del 13.02.2012. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 58(258), 255-274.  
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1204>
- Castello Illione, A. (2011). El Derecho de Huelga en Uruguay. *Derecho & Sociedad*, (37), 23-31.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13140>
- Castello, A. (2014). Límites del derecho de huelga: A propósito de las huelgas en la Administración Central del Estado: Comentario a Sentencia de Juzgado Letrado de lo Contencioso Administrativo de 2°. Turno de 12 de noviembre de 2014. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 57(256), 657-681.  
<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/1104>
- Castello, A. (2021). Derecho de Huelga. En J. Raso Delgue & A. Castello, *Derecho del Trabajo* (Tomo IV, 1ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2009). *Informe sobre seguridad ciudadana y derechos humanos* [Resumen ejecutivo].  
<https://www.cidh.oas.org/countryrep/Seguridad/seguridadresumen.sp.htm>
- Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. <https://acortar.link/T2j9kA>
- Consejo Departamental de Montevideo. (1962). *Documentos administrativos y judiciales relativos al abandono colectivo de tareas iniciado por funcionarios municipales el 20 de enero de 1960*. <https://acortar.link/m2NoDt>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, 5 de mayo). Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (Opinión Consultiva OC-27/21).  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf)

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Argentina). (2017, 11 de abril). Lorenzetti, R. L.; Highton de Nolasco, E. I.; Rosenkrantz, C. F.; Maqueda, J. C. (en disidencia); Rosatti, H. (en disidencia). (Fallo 340:437). <https://acortar.link/MzWd2N>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Argentina). (2020, 13 de agosto). Lorenzetti, R. L.; Highton de Nolasco, E. I.; Maqueda, J. C.; Rosatti, H. (en disidencia). (Fallo 343:767). <https://acortar.link/BZ6O3x>
- Couture, E. & Plá R., A. (1951). *La huelga en el derecho uruguayo*. La Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración. <https://acortar.link/fPJabJ>
- De Ferrari, F. (1971). *Derecho del Trabajo* (2ª ed. Actualizada, Vol. IV). Depalma.
- Delpiazzo, C. E. (2022). *Derecho Administrativo General y Especial. Tomo II* (Vol. 2). La Ley Uruguay.
- Delpiazzo, C. E., Vázquez, C., Sayagués Laso, E., Delpiazzo Antón, G., & Veloso Giribaldi, N. (Dir.). (2022). *Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I* (11ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Juliano, M. A. & Vargas, N. (2017). Fuerzas de seguridad y sindicalización: reflexiones a partir del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Revista Pensamiento Penal*, 45306. <https://acortar.link/hFZVBZ>
- Larrañaga Zeni, N. (2013). El derecho a huelga y sus límites. *Revista de derecho y tribunales*, (20), 25-50. <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Uruguay-Zeni.pdf>
- Mantero, A. R. (1992). *Límites al Derecho de Huelga*. Amalio M. Fernández.
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://acortar.link/VoqvR>
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador"*. <https://acortar.link/dl5FtY>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Co87 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948* (núm. 87). <https://acortar.link/1kK1R6>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6ª ed.). [https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO\\_INST/8n7aq7/alma994998793102676](https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/8n7aq7/alma994998793102676)
- Panizza, C. (2013). El nuevo estatuto del funcionario público. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 56(251), 477-506.
- Risso Ferrand, M. (2006). *Derecho Constitucional. Tomo I* (2ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.

- Rodríguez, G. (2019). Artículo 29. Normas de interpretación. In K. A. Stiftung, C. Steiner, & M.-C. Fuchs (Eds.), *Comentario Convención Americana de Derechos Humanos* (Segunda ed.), pp. 869-877.
- Rosenbaum, J. (2013). La huelga en los servicios esenciales: algunas inflexiones en los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia E Informaciones Sociales*, 56 (252), 617-634.
- Suprema Corte de Justicia. (Uruguay). (2016, 25 de julio). Sentencia Definitiva n° 211/2016. <https://uy.vlex.com/vid/650847053>
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2015, 21 de abril). Asunto Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E.) c. España (Demanda n° 45829/09). <https://acortar.link/Tnx9Fq>
- Uruguay. (1967). *Constitución de la República*. <https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>
- Uruguay. (2015, 18 de febrero). Ley n.º 19.315: Ley Orgánica Policial. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19315-2015>
- Vázquez, C. (2022). Funcionarios públicos. En C. E. Delpiazzo, C. Vázquez, E. Sayagués Laso, G. Delpiazzo Antón & N. Veloso Giribaldi. (Dir.), *Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I* (11ª ed., pp. 81-190). Fundación de Cultura Universitaria.
- Zapirain, H. (2018). La libertad sindical y los miembros de las fuerzas armadas y la policía. *Derecho Laboral. Revista De Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, 61(269), 43-62.

**Cómo citar:** Furtado Duarte, B. (2024). El derecho de huelga de los miembros de las fuerzas policiales en el ordenamiento jurídico uruguayo: una perspectiva desde los derechos humanos. *Revista de Derecho*, (29), e3414. <https://doi.org/10.22235/rd29.3414>

**Contribución de los autores (Taxonomía CRediT):** 1. Conceptualización; 2. Curación de datos; 3. Análisis formal; 4. Adquisición de fondos; 5. Investigación; 6. Metodología; 7. Administración de proyecto; 8. Recursos; 9. Software; 10. Supervisión; 11. Validación; 12. Visualización; 13. Redacción: borrador original; 14. Redacción: revisión y edición. B. F. D. ha contribuido en 1, 2, 3, 5, 6, 10, 13, 14.

**Editora científica responsable:** Dra. María Paula Garat.