

Huelga política: reflexiones sobre la experiencia brasileña*

*Political strike: Reflections on the Brazilian
experience*

José Pedro Pedrassani**

* Recibido el 14 de mayo de 2023. Aceptado el 4 de diciembre de 2023.

** Abogado. Doctor en Derecho Laboral (USP). Máster en Derecho Procesal (UFRGS). Presidente del Instituto Brasileño de Derecho Social Cesarino Júnior. Investigador del GETRAB-USP. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8765886594937191>. Instituto Brasileño de Derecho Social Cesarino Júnior, Getrab-USP. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3601-3538>.

RESUMEN

Este artículo examina la naturaleza y el tratamiento legal del derecho a la huelga e introduce el concepto de “huelga política”, dentro de las relaciones laborales en Brasil. Para tal fin, se analiza cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define y delimita la huelga. Se destaca la ausencia de una convención o recomendación específica sobre este tema, pero se analizan numerales de la “Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical” de este organismo. El texto enfatiza la distinción entre huelgas con reivindicaciones laborales y sindicales y aquellas de naturaleza puramente política, las cuales no están cubiertas por los principios de libertad sindical, según la OIT. Se discute cómo la Constitución de Brasil y la legislación laboral tratan el derecho de huelga, enfocándose en dos sentencias importantes del Tribunal Supremo Federal, y se concluye que la “huelga política”, aunque relevante socialmente, requiere una interpretación restrictiva y no se ajusta plenamente al marco legal de las huelgas centradas en intereses laborales.

PALABRAS CLAVE

Derecho a la huelga, huelga política, libertad sindical.

ABSTRACT

This article examines the nature and legal treatment of the right to strike and introduces the concept of “political strike”, within labor relations in Brazil. To this end, it analyzes how the International Labor Organization (ILO) defines and delimits this right. It highlights the absence of a specific convention or recommendation on this subject, but analyzes the ILO’s “Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association”. This text emphasizes the distinction between strikes with labor and union demands and those of a purely political nature, which are not covered by the principles of freedom of association, according to the ILO. Moreover, it discusses how the Brazilian Constitution and labor legislation treat the right to strike, focusing on two important rulings of the Federal Supreme Court and concludes that the “political strike”, although socially relevant, requires a restrictive interpretation and does not fully fit into the legal framework of strikes focused on labor interests.

KEYWORDS

Right to strike, political strike, freedom of association.

1. INTRODUCCIÓN

En una obra centrada en las relaciones colectivas de trabajo, en la que he tenido el placer y la responsabilidad intelectual de colaborar, se dan múltiples confrontaciones en relación con el instituto de la *huelga*. Resulta instigadora la mirada –interrogativa y circunspecta, aunque no exhaustiva– que se da en ella sobre el hecho social designado como *huelga política*. La indicación destacada de *huelga política* considera que este concepto no sería ontológicamente propio del ámbito de las relaciones de trabajo, colocándose en un plano distinto y con contornos no subsumidos en el orden específicamente positivizado por la Ley Federal 7783/89¹. Para ello, la confrontación propuesta se orienta en la comprensión temática frente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, en segundo lugar, en la reflexión relativa a la legislación nacional vigente, con especial énfasis en dos sentencias del Tribunal Supremo Federal².

2. TRATAMIENTO DE LA HUELGA POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El concepto de que los tratados internacionales sobre derechos humanos son expresión de garantías constitucionales de primera dimensión, que afectan a las libertades individuales y merecen una incorporación con una jerarquía distinta en las fuentes jurídicas, se acepta expresamente en la parte final del artículo 5 de la Constitución Federal³.

Aunque no esté resuelto doctrinal ni jurisprudencialmente si los convenios provenientes de la OIT, debidamente ratificados por Brasil, otorgan la condición de *derechos humanos* a los efectos de la incorporación estructural de fuentes jurídicas, es ineludible señalar que el tema de la huelga tiene una connotación *política*.

Sorprendentemente, la OIT no tiene ninguna convención o recomendación que aborde directa, expresa y específicamente la cuestión de la huelga, sino decisiones del Comité de Libertad Sindical, resultantes de la actividad exegética pri-

-
- 1 Ley Federal 7783, sobre el ejercicio del derecho a la huelga, las actividades esenciales y la atención de las necesidades inaplazables de la comunidad, 28 de junio de 1989, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM
 - 2 Tribunal Supremo Federal, Recurso Extraordinario interlocutorio 654.432 Goiás [RE 654.432] (Relator Min. Edson Facin, 5 de abril de 2017, <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14980135>; Tribunal Supremo Federal, Recurso Extraordinario 184.083-8 [RE 184.083] (Relator Min. Marco Aurélio, 7 de noviembre de 2020), <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=227723>
 - 3 *Constitución de la República Federativa de Brasil* (Brasilia: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2023), art. 5, https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_espanhol_web.pdf

maria y constructiva de la Convención 87 de 1948, no ratificada por Brasil, y de la Recomendación 92 de 1951.

En cuanto a la Convención 87, que trata de la libertad sindical, la deliberación tripartita (representación de gobiernos, trabajadores y empresarios) consensúa el reconocimiento de la facultad de los trabajadores y empresarios para constituir sus propias organizaciones y que estas, teniendo como finalidad “promover y defender” sus respectivos intereses, actuarían en igualdad de condiciones con “otras personas o colectividades organizadas”, respetando siempre el ordenamiento jurídico nacional⁴.

Por su parte, la Recomendación 92, sobre la adopción de procedimientos de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales entre trabajadores y empresarios, se refiere al instituto de la *huelga* sin definirla en esencia ni en forma, con la concepción de que esta medida, al igual que el *lockout* o cierre patronal, no debe instigarse durante el transcurso de estas dos formas –alternativas y voluntarias– de resolución de conflictos, sin que ello se traduzca en una reducción del ejercicio de este derecho⁵.

Frente a estos dos esquemas, con aspectos estáticos –porque se presentan como texto–, merecen particular digresión las recopilaciones de decisiones emitidas por el Comité de Libertad Sindical. Se adopta aquí la consolidada en el año 2018, por revelar una dimensión dinámica y práctica de la contextualización del derecho de huelga, con ayuda, y muy interesante porque es referenciada por la representación de los trabajadores de un estudio específico relativo al derecho de huelga.

Es evidente que el planteamiento actual no pretende agotar el tema de la huelga, dado el enfoque restringido a la *huelga política*. Sin embargo, es comprensible extraer la concepción relativa al derecho de huelga como uno de “los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”⁶, guardando correspondencia especialmente con los siguientes puntos de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical:

751. El Comité ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente

4 Organización Internacional del Trabajo [OIT], Convenio n.º 087, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, C087 (17 de junio de 1948), art. 2, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

5 OIT, Recomendación n.º 092, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, R092 (6 de junio de 1951), arts. 4, 6 y 7, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

6 Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido, *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga* (Ginebra: OIT, 2000), 11, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.

752. El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.

753. El derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales⁷.

Estos aspectos no invalidan ni impiden que una organización sindical pueda opinar y adoptar conductas con matices de *activismo político*, sin que ello, claro está, suplante o trasponga la concreción de los intereses propiamente profesionales o asuma un carácter típico de la acción político-partidista, a saber:

726. Una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se dé en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, deberían dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros.

727. Las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos.

728. La prohibición general de toda actividad política de los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno.

730. Sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político, pueden pretender

7 OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Criterio 10. Derecho a la huelga, numerales 751-753, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

legítimamente que no se interfiera en sus actividades. Por otra parte, es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical. Ambas nociones tienen puntos comunes y es inevitable, y algunas veces habitual, que las publicaciones sindicales se refieran a cuestiones con aspectos políticos, así como a cuestiones estrictamente económicas o sociales⁸.

De esta forma, si el derecho de huelga se entiende como expresión de la Convención 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el respectivo ejercicio, por el hermético principio de la correspondencia, deberá –o al menos debería– estar también en armonía con reivindicaciones de “naturaleza laboral (que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores)” y de “naturaleza sindical (que buscan garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes)”⁹.

Gernigon, Odero y Guido también precisan la potencialidad de un tercer campo, el *político*, que debe ajustarse a las notas del Comité de Libertad Sindical. Esta referencia es comprensible, porque en la recopilación de decisiones, la OIT, por medio del referido Comité, considera adecuado el ejercicio de la huelga para cuestiones que van más allá de los propios conflictos colectivos de trabajo propios¹⁰, permitiendo, en una apreciación apresurada, la aceptación incondicional de esta motivación amparada en la Convención 87.

Ocurre –y por eso la relevancia de la contextualización– que no es ese el camino emprendido por la OIT, por cuanto refuerza permanentemente el inamovible requisito primario de afectación a los intereses directos de los trabajadores y excluye por completo la *huelga política* como hecho social relevante para la libertad sindical¹¹.

Por tal razón, la *huelga política* es una realidad que merece una interpretación restrictiva, según las posiciones del Comité de Libertad Sindical, porque:

Cuando entre las reivindicaciones que se persigue obtener a través de la huelga figuran algunas de carácter laboral o sindical y otras de carácter político, la actitud del Comité ha consistido en reconocer la legitimidad de la huelga cuando la expresión de reivindicaciones laborales o sindicales no aparecía como un simple

8 OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Criterio 9. Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción, numerales 726-728 y 730, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945263,1

9 Gernigon, Odero y Guido, *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*, 13.

10 OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Criterio 10, numerales 758 y 766.

11 OIT, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Criterio 10, numerales 760, 761 y 763.

pretexto que, en realidad, encubría objetivos puramente políticos desconectados de la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores.

La Comisión de Expertos también ha considerado que las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de libertad sindical¹².

3. DERECHO A LA HUELGA, ORDEN CONSTITUCIONAL Y PLAN LEGAL

La previsión constitucional relativa al derecho de huelga¹³, en su ámbito topográfico, está incorporada al capítulo de los derechos sociales, reconocidos como garantías de segunda dimensión, de carácter propositivo y programático, que no se presentan perfectas en su densidad normativa, oportunas o merecedoras de una conformación en legislación infraconstitucional. De esta constatación derivan también notas sobre el criterio de la reserva de lo posible, desde el punto de vista de la razonabilidad y proporcionalidad, dado que la afectación legislativo-ordinaria no debe desvirtuar o minusvalorar el contenido ontológico de la protección constitucional, convirtiéndola en *letra fría*.

En efecto, el artículo 9 de la Constitución orienta el ejercicio del derecho de huelga como facultad íntima y autónoma de los trabajadores con relación al contenido, vertical y horizontal, de los intereses sobre los cuales el movimiento buscaría defenderse, permitiendo, supuestamente, la más amplia ampliación hermenéutica, de acuerdo con las lecciones de Jose Afonso da Silva¹⁴ y lo que fue aprehendido por el juez Eros Grau en el Requerimiento 712-8¹⁵.

Sin embargo, el Tribunal Supremo Federal, al menos en las dos sentencias consideradas paradigmáticas en este estudio, adoptó una vía exegético-decisional diferente. La primera sentencia, la del Recurso Extraordinario 184.083, dictada bajo la influencia normativa de la Ley Federal 7783/89, dice brevemente: "Derecho de huelga - Parámetros legales. El derecho de huelga no es absoluto, la categoría debe observar los parámetros legales que lo rigen"¹⁶.

De esta manera –y este es el entendimiento adoptado como ángulo primario–, cabe extraer la no identidad o equivalencia del derecho de huelga con garantías fundamentales de primera dimensión, inmediatamente oponibles al Estado y a los particulares, pero efectivamente de garantía social a ser entendida y ejercida como intervención del Estado-legislador.

12 Gernigon, Otero y Guido, *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*, 15.

13 *Constitución de la República Federativa de Brasil*, art. 9.

14 Jose Afonso da Silva, *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 30.ª ed. (São Paulo: Malheiros Editores, 2008), 305.

15 Tribunal Supremo Federal. Requerimiento 712-8, Pará [MI712-8] (Relator Min. Eros Grau, 25 de octubre de 2007), <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=558553>

16 Traducción libre del autor. Cfr. Tribunal Supremo Federal, RE 184.083.

Así las cosas, no es posible desconocer la reafirmación conceptual de la huelga, tal y como lo señala el artículo 2 de la Ley Federal 7783/89, como un instituto ontológicamente situado en el ámbito de las relaciones de trabajo y oponible directamente al empleador-contratante de los trabajadores, con la finalidad esencial de constituir un instrumento de presión y concientización –que se aleja de la capitulación de la huelga como conflicto laboral en sentido estricto–, primordialmente de aquellas situaciones establecidas en el artículo 14 de la misma norma.

La segunda y más reciente sentencia es la del Recurso Extraordinario 654.432, que si bien trata del derecho de huelga de los policías, en una materia procesal exógena al ámbito de las relaciones laborales privadas, tiene una importante fundamentación.

Esto se debe a que, junto con los planteamientos relativos al inciso VII del artículo 37 de la Constitución Federal y la aplicación análoga de la Ley Federal 7783/89 a los funcionarios públicos, existe un aspecto de referencia, al menos en la comprensión de esta meditación, de cómo el ejercicio del derecho de huelga, o el derecho de huelga en sí, debe ser entendido como una especialización de las garantías constitucionales primarias del derecho de manifestación y del derecho de reunión previstas en el inciso XVI del artículo 5 de la Constitución Federal, permitiendo el establecimiento de una distinción calificativa.

Es decir, toda la sociedad, tanto individual como colectivamente, tiene garantizado genéricamente, con igualdad de trato y oportunidades a todos los demás ciudadanos, el derecho de manifestación y reunión, pero esto no sucede de la misma manera con el derecho de huelga que está condicionado. En consecuencia, su ejercicio se revela como una manifestación especial, que justifica la incidencia del Legislador estatal en cuanto a su contenido y forma, especialmente por la circunstancia de que su finalidad y efectos son atribuidos y soportados específica y directamente por un sujeto, el empleador-contratante.

Estos aspectos son relevantes para el presente análisis de la *huelga política* porque, independientemente del concepto aplicado –amplio o restrictivo– al artículo 9 de la Constitución Federal, en este tipo de huelga no hay circunscripción natural al campo y los intereses “estrictamente contractuales”¹⁷, lo que lleva a la conclusión de que la solución del *impasse* va más allá y trasciende la gestión patronal. Por tanto, ni siquiera es posible para el empleador cumplirlo directa e inmediatamente la mayoría de las veces, como se ejemplifica con la modificación de la seguridad social y las leyes laborales, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Superior del Trabajo (v. g., TST-RO 1393-27.2013.5.02.0000, TST-DCG 1000376-

17 Maurício Godinho Delgado, *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*, 18.ª ed. (São Paulo: LTr, 2019), 1707.

17.2018.5.00.0000, TST-ROT304-39.2019.5.17.0000 y TST-EI-DCG 1000418-66.2018.5.00.0000)¹⁸.

Dicho marco permite concluir, en los matices aplicados al tejido jurídico-social, que la *huelga política* no es un hecho social encarnado en el artículo 9 de la Constitución Federal o en la Ley Federal 7783/89, y que esta va más allá del concepto y de la finalidad histórica de la huelga como instituto restringido a las relaciones laborales e instrumento de presión específico sobre la toma de trabajo.

4. HUELGA POLÍTICA: POSIBILIDAD DE MODULACIÓN CONFORMADORA

Con lo expuesto, el cuestionamiento práctico e ineludible sería por qué abordar la *huelga política* frente a la posición asumida de sustraer este "instituto" de la previsión constitucional, de la regulación legal y del entorno de las relaciones laborales, lo que no encuentra una respuesta única, sino que se despliega en significativos espectros de elucubración.

El primero se refiere a la imperfección de calificar como huelga el fenómeno social de ejercicio de las libertades de reunión y manifestación garantizadas a los ciudadanos, en los aspectos individual y colectivo, en oposición a los poderes públicos y buscando la modificación o mejora de las políticas económicas y sociales por parte del Gobierno¹⁹.

Las manifestaciones que tienen lugar en este ámbito están garantizadas constitucionalmente y representan la participación democrática y, consecuentemente, los sindicatos están legitimados como asociaciones civiles para encabezar estos movimientos. Con esto, el ejercicio de dichos movimientos no atrae la incidencia de los requisitos y consecuencias jurídicas establecidas en la Ley Federal 7783/89, porque estos no se consideran huelgas²⁰. El encaminamiento de estas manifestaciones políticas tiene la participación de los trabajadores no como empleados, pero sí dotados de otra calidad, la de ciudadanos, por lo que la posible suspensión de la prestación de trabajo tendrá que ser discutida en un nivel diferente de la legislación especial.

Como corolario lógico, es imperativa la delimitación material de la competencia de la justicia del trabajo, dado que se contemplarán los efectos de la no ejecución del contrato de trabajo por el empleado, como ciudadano adherente al

18 Tribunal Superior del Trabajo, Requerimiento Ordinario 1393-27 [RO 1393-27.2013.5.02.0000] (Relatora Min. Maria de Assis Calsing, 2013); Tribunal Superior del Trabajo, Acuerdo Colectivo de Huelga [DCG 1000376-17.2018.5.00.0000] (Relator Min. Ives Gandra Martins Filho, 2018); Tribunal Superior del Trabajo, Recurso Laboral Ordinario 304-39 [ROT-304-39.2019.5.17.0000] (Relatora Min. Delaíde Alves Miranda Arantes); Tribunal Superior del Trabajo, Acuerdo Colectivo de Huelga [DCG-1000418-66.2018.5.00.0000] (Relator, Mauricio Jose Godinho Delgado).

19 Eduardo Goldstein, "La huelga política. Análisis de su viabilidad en el ordenamiento jurídico en la República Oriental del Uruguay", *Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 36 (enero-junio de 2014): 81-99, <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/246>

20 Estevão Mallet, *Dogmática elementar do direito de greve* (São Paulo: LTr, 2014), 51-52.

movimiento. Sin embargo, los contornos del potencial abuso (v. g., la calidad pacífica y el deber de aviso previo a la autoridad competente) estarán en un campo ajeno al definido en el artículo 114 de la Constitución Federal.

El segundo aspecto se refiere a la funcionalidad de estos movimientos para la participación democrática y la legitimidad de los posibles organizadores y promotores. Si se acepta que el movimiento conocido como *huelga política* es una acción que concreta las garantías fundamentales de primera dimensión, este hecho social también puede ser convocado y conducido por los sindicatos patronales, y no solo por las representaciones colectivo-categoriales de los trabajadores. Las oportunidades y facultades, mucho más en el campo de las libertades, no deben ser suprimidas para una sola clase de organización social, sino que deben ser establecidas como prerrogativa innominada de todo el conjunto social.

En este punto valdría la pena preguntarse: ¿qué situaciones se revelarían aptas para la *legitimidad democrática* (funcionalidad) de estos movimientos, si no proposiciones o programas esencialmente estatales y que corresponden a la intervención normativa relativa a los valores sociales del trabajo y de la libre empresa, así como del pluralismo político, fundamentos de la República?

En una dimensión especulativa, cabría imaginar que determinadas políticas económico-sociales que inciden en el ámbito de las relaciones laborales y productivas, al constituirse o modificarse, como programas de Estado, contemplan un pacto social tripartito, el cual integra al Estado (gestor y legislador), a los ciudadanos-trabajadores y a los ciudadanos-empleadores. El ambiente de compromisos recíprocos y constructivos de un programa político de acción se coloca, ciertamente, en el presente y en el futuro –incluso con el cambio de gobierno– como un compromiso de presuntas decisiones y opciones, que, una vez rotas, macularían el consenso original.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Los trazos establecidos, antes que ser exhaustivos y concluyentes, buscan problematizar el horizonte de investigación en torno a la *huelga política*, y pretenden dibujar elementos distintivos de este hecho social genérico con el específicamente regulado como *huelga*.

En esta dimensión, no se pretende menospreciar los movimientos sociales, organizados y pacíficos, que tienen como objetivo la atención y manifestación de las políticas públicas, sino salvaguardar la pureza de la expresión de la huelga como fenómeno típico de las relaciones entre trabajo y capital.

REFERENCIAS

- Constituição de la República Federativa de Brasil*. Brasília: Supremo Tribunal Federal, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2023. https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF_espanhol_web.pdf
- Da Silva, Jose Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 30.ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- Gernigon, Bernard, Alberto Otero y Horacio Guido. *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*. Ginebra: OIT, 2000. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/publication/wcms_087989.pdf
- Godinho Delgado, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18.ª ed. São Paulo: LTr, 2019.
- Goldstein, Eduardo. "La huelga política. Análisis de su viabilidad en el ordenamiento jurídico en la República Oriental del Uruguay". *Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 36 (enero-junio de 2014): 81-99. <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/246>
- Mallet, Estevão. *Dogmática elementar do direito de greve*. São Paulo: LTr, 2014.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Convenio n.º 087, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. C087, 17 de junio de 1948. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- Organización Internacional del Trabajo. Recomendación n.º 092, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios. R092, 6 de junio de 1951. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092
- Organización Internacional del Trabajo. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>